

ⓘ ALERTA LEGAL

# Efectos laborales de las modificaciones a la Ley de Compras Públicas

13\_1\_2025

# Efectos laborales de las modificaciones a la Ley de Compras Públicas

El pasado 12 de diciembre de 2024, entró en vigencia la primera parte de las modificaciones de la Ley N°21.634, que introdujo cambios sustanciales a la Ley N°19.886, que regula las bases de contratos administrativos de suministro y prestación de servicios al Estado, produciendo cambios importantes en materia laboral, los que explicamos a continuación.

## I. La regulación hasta antes del 12 de diciembre de 2024.

Para visualizar de mejor manera los cambios normativos y su impacto, recordamos que el sistema de proveedores del Estado previo al cambio normativo consistía resumidamente en:

**a. Exclusiones de índole laboral.** La Ley 19.886, y su reglamento, disponían que quedarán excluidos de contratar con la Administración del Estado y de inscribirse en el Registro de Proveedores, quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hubieran sido condenados por Prácticas antisindicales y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

**b. Extensión de la sanción.** La prohibición de ser proveedor del Estado se extendía no solo a la persona jurídica que haya sido condenada como autora de alguna de las prácticas reprochadas, sino que también se inhabilitaba a los administradores o directores de la empresa, y a todos que tuvieran uso de la razón social. Lo anterior, sin necesidad de requerir un proceso adicional a la sentencia, al considerarse una medida accesoria.

Respecto de las sociedades consideradas como único empleador por el artículo 3° del Código del Trabajo. Si bien la disposición legal señala que la declaración solamente tendrá efectos laborales y previsionales, se ha entendido que las empresas que entraban dentro de una de las causales de exclusión se afectaban a todas las empresas declaradas como unidad económica.

## II. Regulación a partir del 12 de diciembre de 2024

La Ley N°21.634 flexibiliza la sanción de exclusión del registro oficial de proveedores del Estado, pasando a ser facultativa para el juez que conoce de la práctica antisindical o de la tutela por vulneración de derechos, pudiendo establecer la sanción por el período máximo de 2 años, rebajar su duración, o también dejarla sin aplicación, debiendo para ello considerar en los fundamentos de su sentencia “especialmente” las siguientes circunstancias:

- i. El bien jurídico o derecho vulnerado.
- ii. La magnitud de la infracción en consideración a terceros afectados.
- iii. La reiteración de la conducta denunciada.
- iv. El interés público afectado.
- v. La proporcionalidad del probable efecto que tendría su aplicación en consideración a la conducta de la denunciada:
  - a. Respecto de quien haya sido directamente inhabilitado.
  - b. Respecto de todos aquellos a quienes se les extienda la inhabilitación.

Sin perjuicio de lo anterior, se obliga al juez a no aplicar la sanción de exclusión, previa opinión fundada de la Dirección de Compras y Contratación Pública, para los casos en que esta pueda:

- i. Causar graves consecuencias sociales y económicas.
- ii. Causar daños serios a la comunidad.
- iii. Ser perjudicial para el Estado.

## Contactos

Por último, para determinar la extensión de la sanción a empresas relacionadas, los requisitos que establece la Ley son:

1. Que sea solicitado en la demanda.
2. Que sea considerada por el juez como único empleador conforme al art. 3 del Código del Trabajo, para el caso de las prácticas antisindicales y por derechos fundamentales.
3. Para los administradores y directores (según el tipo de sociedad), se extenderá la inhabilidad a todos quienes tengan uso de la razón social, para el caso de las deudas previsionales o de salud, sin establecerse requisitos adicionales.



**Ignacia López**  
Socia



**Bárbara Zlatar**  
Socia

## Comentario

La reforma legal busca suplir deficiencias de la normativa que se encontraba vigente, especialmente al considerar criterios para no aplicar la sanción en casos calificados y morigerar sus efectos.

Las modificaciones legislativas comentadas exigirán que las sentencias judiciales que condenen por prácticas antisindicales o vulneración de derechos fundamentales deberán pronunciarse -y fundamentar- la procedencia o no de la aplicación de la sanción y su extensión.