

Aspectos Laborales del Nuevo Código Penal

Ley núm. 74-25 · Entra en vigencia el 3 de agosto de 2026 · Sustituye el Código Penal de 1884

En síntesis. Por primera vez en la historia jurídica dominicana, una empresa puede ser penalmente responsable por hechos cometidos por sus órganos, representantes o **subordinados**. El nuevo código también tipifica como delitos varias conductas propias del entorno de trabajo (acoso, discriminación, uso indebido de datos) y prevé sanciones que alcanzan a dueños y directivos. La empresa cuenta, sin embargo, con un escudo expreso: un **programa de cumplimiento (compliance penal)** debidamente adoptado e implementado. Faltan pocas semanas para su entrada en vigencia.

1. La novedad central: responsabilidad penal de la empresa

El artículo 8 hace penalmente responsable a la persona jurídica cuando concurren, de forma acumulativa, dos condiciones:

- **Que el hecho se cometa en representación de la empresa** —por un órgano, representante o subordinado— y en su provecho o ámbito de actividad; y
- **Que ese hecho sea, a la vez, consecuencia del incumplimiento** por la empresa de sus deberes de dirección, control o supervisión.

Puntos que conviene tener presentes:

- **Aunque no se identifique a la persona física.** La empresa responde aun cuando no se pueda determinar quién actuó, e incluso si esa persona falleció o desapareció (Art. 8, Párr. I).
- **Basta la imprudencia.** La responsabilidad se compromete también por negligencia, inadvertencia, inobservancia de reglamentos o violación al deber de cuidado (Art. 8, Párr. VII).
- **No exime a las personas físicas.** La responsabilidad de la empresa no excluye la del dueño, directivo o empleado que haya intervenido (Art. 9).
- **Subsiste tras la disolución.** La responsabilidad penal de la empresa persiste aun después de su disolución, fusión o traspaso de patrimonio (Art. 10).

Sanciones aplicables a la empresa (Arts. 39 a 41)

- **Multa:** de 100 a 1,500 salarios mínimos del sector público en infracciones muy graves; de 50 a 500 en infracciones graves.
- **Penas complementarias:** decomiso de bienes y beneficios; clausura o cierre temporal hasta por tres años; revocación de licencias, permisos o autorizaciones; inhabilitación para concursos públicos.
- **Disolución legal** de la persona jurídica.

2. El escudo: el programa de cumplimiento (compliance penal)

El propio código premia la prevención. La empresa NO responde penalmente (Art. 8, Párr. III) cuando demuestra que:

- Había **adoptado e implementado un programa de cumplimiento** conforme a la normativa de su sector, que fue **evadido mediante maniobras fraudulentas**; y, de tener conocimiento, lo reportó a la autoridad competente; y
- las medidas del programa fueron violadas por un **subordinado o un tercero ajeno a la dirección**, con maniobras que impedían a la empresa detectarlas.

El programa de prevención debe contener, como mínimo (Art. 8, Párr. IV):

- Identificación de los **ámbitos de riesgo penal** propios de la actividad de la empresa.
- Un **órgano o departamento con poderes autónomos** para controlar y supervisar el programa.
- Un **protocolo de actuación y un régimen disciplinario** que sancione el incumplimiento de las medidas.
- La **revisión periódica** del modelo y su ajuste ante cambios en la organización.

Nota para PYMES: en pequeñas y medianas empresas, el propio órgano de administración puede asumir directamente la función de cumplimiento (Art. 8, Párr. V). La aplicación **parcial** del programa no exime, pero puede atenuar la sanción (Párr. VI).

3. Conductas del entorno laboral ahora tipificadas como delito

Buena parte de estas figuras pueden surgir dentro de la relación de trabajo, y comprometer tanto a la empresa como a quienes la dirigen.

Figura	Conducta (resumen)	Sanción	Relevancia laboral
Acoso / “bullying” Art. 121	Intimidar, insultar, burlar o promover exclusión en el ámbito laboral.	15 días a 1 año + multa; se agrava por reincidencia.	Cubre expresamente el acoso entre empleados o de jefes a subordinados.
Acoso agravado Art. 143-144	Hostigamiento reiterado que altera la vida cotidiana de la víctima.	2 a 3 años + multa + seguimiento sociojudicial.	Se agrava si hay subordinación o si ocurre en una relación laboral.
Acoso sexual Art. 145	Asediar a una persona con fines de connotación sexual.	Hasta 2 a 5 años + multa cuando media subordinación.	En el trabajo da lugar a dimisión justificada conforme a la ley laboral (Párr. III).
Discriminación Art. 173	Trato desigual o vejatorio por sexo, edad, discapacidad, religión, etc.	2 a 3 años + multa.	Incluye negarse a contratar, sancionar o despedir contra un mandato legal.
Explotación de menores Art. 184	Emplear a un menor en labores contrarias a la ley o nocivas, aun remuneradas.	5 a 10 años de prisión mayor + multa.	Riesgo penal grave en cadenas de suministro y contratación informal.
Datos e intimidad Art. 186, 192, 198	Captar, divulgar o comercializar datos, imágenes o secretos sin consentimiento.	6 meses a 2 años + multa.	Aplica al manejo de datos, imágenes y expedientes del personal.
Robo por el empleado Art. 225.7	Robo cometido por quien es empleado o asalariado de la víctima.	5 a 10 años de prisión mayor + multa.	Agravante cuando el autor es trabajador de la propia empresa.
Bancarrota Art. 248-249	Organizar la cesación de pagos de la empresa de forma imprudente o dolosa.	Desde 15 días hasta 3 años + multa.	Alcanza a presidente, administradores, gerentes y responsables.

4. Responsabilidad personal de dueños y directivos

- **Inhabilitación profesional.** En infracciones muy graves y graves procede inhabilitar para ejercer la actividad profesional o social en cuyo ejercicio se cometió el hecho —de forma temporal o, en casos graves, permanente (Arts. 30 y 34).
- **Bancarrota imputable a la dirección.** Responden el presidente, los administradores de hecho o de derecho, los gerentes y los funcionarios responsables que organicen la cesación de pagos (Art. 248, Párr. I).
- **Multas indexadas.** Todas las multas se calculan sobre el salario mínimo del sector público vigente al momento de la infracción (Art. 24).

5. Checklist práctico antes del 3 de agosto de 2026

- ✓ **Adoptar e implementar un programa de cumplimiento penal** a la medida de la actividad de la empresa (no basta tenerlo en papel).
- ✓ **Mapear los riesgos penales** específicos del giro del negocio y documentarlos.
- ✓ **Designar un responsable u órgano de cumplimiento** (en PYMES, el propio órgano de administración).
- ✓ **Dictar políticas internas** contra el acoso, el acoso sexual y la discriminación, con canal de denuncia y régimen disciplinario.
- ✓ **Establecer protocolos de protección de datos** e imágenes del personal y reglas de confidencialidad.
- ✓ **Capacitar a directivos y mandos medios** y revisar contratos y el reglamento interior de trabajo.

Nota. Este documento es un resumen informativo de carácter general con fines de orientación; no constituye una opinión legal sobre un caso concreto ni agota el contenido de la Ley núm. 74-25. Varias de sus figuras admiten interpretación y serán precisadas por la práctica y la jurisprudencia. Se recomienda evaluar cada situación de forma particular.