

ASPECTOS LABORALES DEL NUEVO CÓDIGO PENAL:

LO QUE CAMBIÓ CON LA LEY 44-26

Ley núm. 44-26, promulgada el 27 de julio de 2026 · Modifica el Código Penal (Ley 74-25) semanas antes de su estreno

En síntesis. Tras el intenso debate público que generó el nuevo Código Penal, el Congreso aprobó una reforma de última hora. La mayor atención se la llevó la libertad de expresión y de prensa, pero para las empresas hay tres novedades de peso: **(1)** la responsabilidad penal de las empresas ahora comienza el **5 de noviembre de 2026**, tres meses después que el resto del código; **(2)** el programa de cumplimiento (“compliance”) se volvió **más exigente** —de 4 requisitos mínimos pasó a 11—; y **(3)** a cambio, sus beneficios son más claros y generosos: puede eximir de responsabilidad o reducir la sanción. Lo esencial que explicamos en nuestra guía anterior sigue en pie.

Las dos fechas que toda empresa debe anotar

4 de agosto de 2026	Entra en vigencia casi todo el nuevo código , incluidos los delitos del entorno de trabajo: hostigamiento, acoso, acoso sexual, discriminación y uso indebido de datos e imágenes del personal.
5 de noviembre de 2026	Entra en vigencia la responsabilidad penal de las empresas (Arts. 8 a 11). El Congreso difirió estos artículos tres meses precisamente para que las empresas tengan tiempo de adecuarse y adoptar sus programas de cumplimiento.

Lo que sigue igual

- ✓ **La empresa responde penalmente** por los hechos de sus directivos o empleados cuando falló en sus deberes de dirección, control o supervisión. La regla de base no cambió, y sigue bastando la simple negligencia.
- ✓ **La empresa y las personas responden a la vez.** Sancionar a la empresa no libra al dueño, directivo o empleado que intervino; y disolver la sociedad no borra su responsabilidad.
- ✓ **Las sanciones son las mismas:** multas de hasta 1,500 salarios mínimos del sector público, cierre de establecimientos, pérdida de licencias y hasta la disolución de la sociedad.
- ✓ **El acoso sexual en el trabajo** sigue teniendo pena agravada cuando hay subordinación y sigue dando derecho al trabajador a la dimisión justificada.
- ✓ **La discriminación laboral sigue siendo delito:** negarse a contratar, sancionar o despedir a alguien por su sexo, edad, discapacidad, religión u otra condición personal, en vulneración de la ley.
- ✓ **También se mantienen** la explotación laboral de menores, el robo cometido por el propio empleado (agravado) y la responsabilidad personal de administradores y gerentes en la bancarrota.

Lo que cambió

Tema	Antes (Ley 74-25 original)	Ahora (con la Ley 44-26)
Cuándo empieza a responder la empresa	El 3-4 de agosto de 2026, junto con todo el código.	El 5 de noviembre de 2026: tres meses adicionales para adecuarse.
Contenido del programa de cumplimiento	4 requisitos mínimos: mapa de riesgos, órgano de control, protocolo con disciplina y revisión periódica.	11 requisitos. Se añaden, entre otros: código de conducta, formación continua (incluida en derechos humanos), controles financieros y contables, canal de denuncias anónimo con protección al denunciante, procedimientos de investigación y trazabilidad documental.
Qué gana la empresa con el programa	Solo lo eximía si un empleado lo evadía con fraude.	Doble beneficio: esa eximente se mantiene y, además, un programa eficaz previo, su remediación posterior, reparar el daño, autodenunciarse o cooperar con las autoridades reducen la sanción.
Casos nuevos en que la empresa no responde	No estaban previstos.	Si el delito se cometió únicamente en perjuicio de la propia empresa (sin beneficiarla), o si reparó el daño en infracciones de acción privada.
Grupos empresariales	Sin regla expresa.	La empresa matriz o controladora también responde si ordenó, autorizó, toleró o se benefició

Tema	Antes (Ley 74-25 original)	Ahora (con la Ley 44-26)
		conscientemente del hecho de su filial, o incumplió su deber de supervisión.
“Bullying” laboral	Se llamaba “bullying” (Art. 121).	Ahora se llama hostigamiento: mismo delito, misma pena; se agrava fuertemente (hasta 4-10 años) si la víctima es vulnerable o es llevada al suicidio.
Acoso agravado en el trabajo	2 a 3 años de prisión.	2 a 5 años de prisión. Sigue agravándose cuando ocurre dentro de una relación laboral o de subordinación.
Discriminación	Ya penalizaba negarse a contratar, sancionar o despedir.	Se añade condicionar una oferta de empleo a motivos discriminatorios; se dice expresamente que las empresas responden por trato discriminatorio; y se aclaran excepciones (objeción de conciencia, ejercicio legítimo de una facultad legal, fuerza mayor).
Datos e imágenes de personas	Difundir audios o imágenes sin consentimiento era delito en términos muy amplios.	Se precisa el delito: contenido íntimo o reservado, sin consentimiento y sin interés público legítimo. Protege mejor la labor periodística sin desproteger la intimidad del personal.

¿Qué debe hacer su empresa ahora?

- ✓ **No espere a noviembre para lo del día a día.** Los delitos del entorno laboral (hostigamiento, acoso, discriminación, datos) rigen desde el 4 de agosto: las políticas internas de respeto y de manejo de datos deben estar listas ya.
- ✓ **Use bien los tres meses de gracia.** Antes del 5 de noviembre, adopte o actualice su programa de cumplimiento con los 11 elementos que ahora exige la ley; el canal de denuncias anónimo y la trazabilidad documental ya no son opcionales.
- ✓ **Si su empresa pertenece a un grupo,** revise también los controles de la matriz sobre sus filiales: la reforma extendió la responsabilidad hacia arriba.
- ✓ **Para las Mipymes** la propia ley ordena una implementación proporcional a su tamaño y riesgo, y permite que la administración asuma directamente la función de cumplimiento.

Nota. Este documento actualiza nuestra guía “Aspectos Laborales del Nuevo Código Penal” a la luz de la Ley núm. 44-26, del 27 de julio de 2026. Es un resumen informativo de carácter general, en lenguaje simplificado; no constituye una opinión legal sobre un caso concreto. Cada situación debe evaluarse de forma particular.