



ADOARH

Asociación Dominicana de Profesionales de Gestión Humana

NOTA TÉCNICA

Cambios legales 2026 con impacto en la Gestión Humana en República Dominicana

Estado de situación, calendario de cumplimiento y matriz de riesgos y acciones para las áreas de Gestión Humana

Preparado por: ADOARH

Fecha de corte: 9 de septiembre de 2026

Referencia: NT-ADOARH-2026-01

Esta nota tiene carácter informativo y orientador para la comunidad de Gestión Humana. No sustituye la asesoría legal que cada organización debe obtener para su caso particular. Toda la información fue verificada contra fuentes oficiales y medios de referencia, listados al final del documento.

Resumen ejecutivo

La agenda legal de 2026 con impacto en la Gestión Humana presenta dos ámbitos de actuación claramente diferenciados. Por una parte, existen disposiciones vigentes que requieren medidas concretas dentro de plazos definidos; por otra, permanecen en discusión reformas estructurales cuyo seguimiento resulta relevante, sin que corresponda anticipar obligaciones aún no aprobadas. Distinguir ambos escenarios constituye una responsabilidad esencial para quienes lideran la función de Recursos Humanos.

Cinco puntos resumen la situación:

- **Nuevo Código Penal (Ley 74-25, modificada por la Ley 44-26).** Vigente desde el 3 de agosto de 2026. Su régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, previsto en los artículos 8 al 11, entra en aplicación el **5 de noviembre de 2026**. Este cambio reviste especial relevancia para la Gestión Humana, pues sitúa el programa de cumplimiento, el canal de denuncias y los protocolos de prevención del hostigamiento entre los mecanismos esenciales para la prevención y mitigación del riesgo penal empresarial.
- **Salarios mínimos.** Cuatro resoluciones del Comité Nacional de Salarios se aplican de forma escalonada durante 2026: sector no sectorizado (febrero), zonas francas y turismo (junio) y construcción (agosto, con tramos hasta junio de 2027). La planificación salarial 2027 debe hacerse por sector y por calendario.
- **Reforma del Código de Trabajo.** No está vigente. El proyecto perimió el 26 de julio de 2026 por segunda vez consecutiva y fue reintroducido en la nueva legislatura. Teletrabajo, licencias ampliadas y plazo máximo de procesos judiciales siguen siendo propuestas, no obligaciones. La cesantía se mantiene intacta en todos los textos discutidos.
- **Reforma de la Ley 87-01 de Seguridad Social.** En estudio, sin fecha de sometimiento definida. Afectará cápita, aportes y pensiones, es decir, el costo laboral directo del empleador.
- **Pasos para ADOARH.** El período previo al 5 de noviembre representa una oportunidad estratégica para consolidar nuestro posicionamiento como referente gremial en la interpretación de la Ley 74-25 desde la perspectiva de las personas y la cultura organizacional. Asimismo, permitirá aportar una voz técnica, propositiva y representativa en el diálogo tripartito que incidirá en la reforma laboral.

1. Cambios ya vigentes

1.1 Nuevo Código Penal: Ley 74-25 y su modificación por la Ley 44-26

La Ley 74-25 fue promulgada el 3 de agosto de 2025 con un año de vacatio legis y entró en vigor el 3 de agosto de 2026, en sustitución del Código Penal de 1884. Semanas antes, el Congreso aprobó un paquete de modificaciones puntuales que el Poder Ejecutivo promulgó el 27 de julio de 2026 como Ley 44-26. La ley modificadora entró en vigor junto con el Código, con una excepción relevante para las empresas.

La fecha que importa. El artículo 31 de la Ley 44-26 difirió por tres meses, contados desde el 5 de agosto de 2026, la vigencia de los artículos 8, 9, 10 y 11 de la Ley 74-25, que regulan la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En consecuencia, ese régimen comienza a aplicarse el **5 de noviembre de 2026**. A partir de ese día una sociedad comercial, una fundación, un sindicato o una asociación profesional puede ser investigada, imputada y sancionada penalmente por delitos cometidos en su beneficio o facilitados por fallas de organización y supervisión.

La relevancia de estas disposiciones para la Gestión Humana trasciende el ámbito estrictamente legal y se refleja en los siguientes aspectos:

- **El programa de cumplimiento es un eximente o atenuante.** La ley reconoce que la prevención de riesgos, la denuncia voluntaria, la cooperación con las autoridades, la reparación del daño y la existencia de controles internos efectivos pueden excluir o atenuar la responsabilidad de la empresa. Código de conducta, canal de denuncias, capacitación, debida diligencia en la contratación y régimen disciplinario son procesos que RRHH diseña, administra y documenta.
- **Alcance a matrices y grupos empresariales.** La responsabilidad puede extenderse a la compañía que ejerza control legal o de hecho sobre otra, cuando haya ordenado, tolerado u obtenido beneficio del delito, o cuando haya incumplido sus deberes de supervisión. Para filiales de multinacionales esto exige alinear políticas locales con las del grupo y evidenciar la supervisión.
- **El hostigamiento tiene ahora dimensión penal.** El artículo 121 tipifica el hostigamiento y la Ley 44-26 amplió y precisó la conducta que lo configura. Los protocolos de prevención, recepción de quejas e investigación de acoso dejan de ser una buena práctica y pasan a ser evidencia de control.
- **Las asociaciones sin fines de lucro también responden.** El régimen no se limita a las sociedades comerciales. ADOARH, como persona jurídica, debe revisar su propio marco de gobierno y controles.

Punto de atención: el plazo diferido aplica únicamente a la responsabilidad penal de la persona jurídica. Las demás disposiciones del nuevo Código, incluidas las que alcanzan a directivos y colaboradores como personas físicas, rigen desde el 3 de agosto de 2026.

1.2 Salarios mínimos: resoluciones del Comité Nacional de Salarios

Durante 2026 se aplican de forma escalonada varios aumentos aprobados en diálogo tripartito. Todos son de cumplimiento obligatorio desde la fecha indicada y su inobservancia expone a la empresa a multas conforme al artículo 720 del Código de Trabajo y a reclamaciones retroactivas.

Sector	Resolución	Vigencia 2026	Detalle
Privado no sectorizado	CNS-01-2025	1 de febrero de 2026	Segundo tramo (+8 %) de un aumento total de 20 %. Grandes empresas: RD\$29,988.00; medianas: RD\$27,489.60.
Zonas francas industriales	CNS-03-2025	1 de junio de 2026	Segundo tramo (+12 %) de un aumento total de 25 %. Salario mínimo uniforme de RD\$20,875.00.
Hotelería, gastronomía y casinos	CNS-04-2025	1 de junio de 2026	Segundo tramo (+15 %) de un aumento total de 30 %. Tablas propias por categoría.
Construcción y afines	CNS-04-2026	Aprobada el 25 de agosto de 2026	Aumento de 20 % escalonado por categoría; los tramos para maestros y operarios se completan en junio de 2027.

Implicación práctica. El presupuesto de compensación para 2027 debe estructurarse con base en un calendario diferenciado por sector y tamaño de empresa, dado que el sistema dominicano no contempla un porcentaje único de incremento salarial aplicable a escala nacional.

2. Reformas en trámite (no vigentes)

2.1 Reforma del Código de Trabajo (Ley 16-92)

Resulta indispensable precisar este aspecto, debido a que algunas publicaciones presentan como vigentes disposiciones que aún se encuentran en fase de proyecto. A la fecha de corte de esta nota técnica, la reforma laboral no ha sido promulgada.

Cronología reciente:

- El Senado aprobó el proyecto en segunda lectura en julio y octubre de 2025. En la Cámara de Diputados fue aprobado en primera lectura, por unanimidad, el 20 de mayo de 2026.
- En junio el proyecto regresó dos veces a comisión: primero por observaciones técnicas de forma y luego a solicitud del Poder Ejecutivo, que convocó un nuevo diálogo tripartito entre empleadores y trabajadores.
- Al cerrar la legislatura el 26 de julio de 2026 el proyecto perimió por segunda vez consecutiva. Fue reintroducido ante el Senado con la apertura de la nueva legislatura el 16 de agosto de 2026 y la Cámara de Diputados lo mantiene como prioridad declarada.

Contenido del texto aprobado en primera lectura, como referencia de lo que previsiblemente vuelva a discutirse:

- Capítulos nuevos que regulan por ley el teletrabajo y el trabajo doméstico, hoy amparados solo en resoluciones del Ministerio de Trabajo.
- Licencia de paternidad de dos a cuatro días laborables; licencia de maternidad de al menos catorce semanas pagadas; ampliación de licencias por matrimonio y por fallecimiento de familiares; un día adicional de vacaciones para colaboradores con entre tres y cinco años de antigüedad.
- Prohibición expresa de discriminación por sexo, género, edad, raza, origen, opinión política, militancia sindical, orientación sexual, discapacidad o creencia religiosa.
- Plazo máximo de veinticuatro meses para los procesos laborales en los tribunales; trece causas de suspensión del contrato, incluidos los estados de excepción; conciliación más ágil.
- La cesantía y el artículo 86 sobre la astreinte se mantienen tal como están en la ley de 1992.

Recomendación: mantener el cumplimiento estricto del marco vigente y, simultáneamente, desarrollar procesos con capacidad de adaptación oportuna, en particular respecto de los contratos de teletrabajo, las políticas de licencias y los expedientes digitales. Las disposiciones que aún se encuentran en fase de propuesta no deben implementarse como obligaciones exigibles.

2.2 Reforma integral de la Ley 87-01 de Seguridad Social

El Gobierno anunció en mayo de 2026 que finaliza un proyecto de modificación integral de la Ley 87-01, con ajustes en pensiones, cobertura de salud y riesgos laborales, incluida una cápita diferenciada por edad, sexo y riesgo. La Comisión Bicameral del Congreso ha recibido propuestas de las AFP, las ARS y prestadores de salud. Al cierre de esta nota el proyecto no ha sido sometido formalmente y no existe una fecha definida para su discusión, aunque figura en la agenda de la legislatura iniciada en agosto.

Para los empleadores, esta reforma representa el ámbito con mayor impacto potencial sobre el costo laboral directo.

3. Calendario de fechas clave

Fecha	Hito	Estado
1 feb 2026	Segundo tramo salario mínimo, sector no sectorizado (CNS-01-2025)	Vigente
1 jun 2026	Segundo tramo zonas francas y turismo (CNS-03-2025 y CNS-04-2025)	Vigente
26 jul 2026	Perención del proyecto de reforma del Código de Trabajo	Ocurrido
27 jul 2026	Promulgación de la Ley 44-26 que modifica el Código Penal	Ocurrido
3 ago 2026	Entrada en vigor del nuevo Código Penal (Ley 74-25)	Vigente
16 ago 2026	Nueva legislatura; reintroducción de la reforma laboral	En curso
25 ago 2026	Resolución CNS-04-2026, salario mínimo construcción	Vigente
5 nov 2026	Aplicación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas (arts. 8–11, Ley 74-25)	Plazo de adecuación
jun 2027	Último tramo salarial en construcción (maestros y operarios)	Programado
Por definir	Sometimiento de la reforma a la Ley 87-01	En estudio

4. Matriz riesgo-acción por área de Gestión Humana (Ley 74-25)

La matriz vincula el nuevo régimen de responsabilidad penal con los procesos específicos gestionados por las áreas de Recursos Humanos. Su propósito es servir como herramienta de diagnóstico y priorización; por tanto, cada organización deberá ajustar las acciones propuestas de acuerdo con su tamaño, sector y nivel de exposición. La clasificación de prioridad toma como fecha de referencia el 5 de noviembre de 2026.

Área de RRHH	Riesgo / exposición	Base legal	Acción recomendada	Prioridad y plazo
Reclutamiento y selección	Incorporar personas con antecedentes vinculados a delitos que el Código atribuye a la empresa (fraude, corrupción, lavado). Ausencia de debida diligencia.	Art. 8 párr. III–VII (controles internos y prevención)	Verificación de antecedentes proporcional al riesgo del puesto; declaración de conflictos de interés; consentimiento informado para tratamiento de datos.	Alta · antes del 5 nov
Contratación y documentación	Contratos sin cláusulas de cumplimiento; políticas no firmadas ni comunicadas; imposibilidad de probar que el colaborador conocía las normas.	Art. 8 (fallas de organización); art. 11	Anexo de cumplimiento en contratos y adenda para vigentes; acuse de recibo del código de conducta; expediente digital con trazabilidad.	Alta · antes del 5 nov
Ética, cultura y canal de denuncias	Inexistencia de canal de denuncias o canal sin garantías de confidencialidad y no represalia. Pérdida de la atenuante por denuncia voluntaria y cooperación.	Art. 8 párr. III–VII	Canal accesible y confidencial (interno o tercerizado); política de no represalias; comité de ética con actas; indicadores de uso reportados a la dirección.	Alta · antes del 5 nov
Prevención del hostigamiento y del acoso	Conductas de hostigamiento tipificadas penalmente (art. 121, ampliado por Ley 44-26). Falta de protocolo expone a la empresa por tolerancia u omisión de control.	Art. 121; art. 8	Protocolo de prevención, denuncia e investigación; capacitación a líderes; registro de casos y de medidas adoptadas; revisión del reglamento interno.	Alta · antes del 5 nov
Formación y comunicación interna	Programa de cumplimiento formal pero no conocido. Sin evidencia de capacitación no hay prueba de control efectivo.	Art. 8 (controles internos efectivos)	Plan de capacitación por nivel de riesgo, con listas de asistencia y evaluación; refuerzo anual; inducción obligatoria para nuevos ingresos.	Media · 4T 2026
Investigaciones internas y datos personales	Investigaciones sin garantías procesales o con tratamiento indebido de datos; pruebas inadmisibles; exposición bajo Ley 172-13.	Art. 8; Ley 172-13	Procedimiento escrito de investigación; cadena de custodia de evidencia; política de privacidad para colaboradores; roles definidos entre RRHH, Legal y Cumplimiento.	Media · 4T 2026
Régimen disciplinario y terminación	Sanciones inconsistentes que debilitan la prueba de control; comunicaciones de terminación que reconozcan hechos sin asesoría.	Art. 8; Código de Trabajo arts. 88 y ss.	Escala de sanciones alineada al código de conducta; comité de revisión de casos graves; plantillas de comunicación validadas por Legal.	Media · 4T 2026
Nómina, compensación y finanzas	Errores u omisiones en aportes a la TSS, retenciones o salarios mínimos sectorizados que puedan configurar infracciones; pagos irregulares a terceros.	Ley 74-25 (delitos económicos); resoluciones CNS 2026	Auditoría de nómina contra las cuatro resoluciones vigentes; controles de segregación de funciones; conciliación mensual TSS–DGII; presupuesto 2027 por sector.	Alta · 3T–4T 2026

Área de RRHH	Riesgo / exposición	Base legal	Acción recomendada	Prioridad y plazo
Gobierno corporativo y grupos empresariales	Extensión de responsabilidad a la matriz o controladora por deberes de supervisión incumplidos.	Art. 8 (control legal o de hecho)	Alineación de políticas locales con las del grupo; evidencia de supervisión (reportes, auditorías); designación de responsable de cumplimiento con acceso al órgano de administración.	Alta · antes del 5 nov
Proveedores, outsourcing y expatriados	Conductas de terceros que actúan en nombre de la empresa; personal expatriado con contratos bajo otras jurisdicciones sin cobertura del programa local.	Art. 8 (delitos facilitados por la organización)	Cláusulas de cumplimiento en contratos con proveedores; debida diligencia de terceros; extensión del programa a expatriados y personal tercerizado.	Media · 4T 2026

Lectura sugerida. Las cinco áreas clasificadas con prioridad alta conforman el núcleo mínimo de medidas que deberían estar implementadas al 5 de noviembre: debida diligencia en la contratación, documentación debidamente suscrita, canal de denuncias, protocolo de prevención del hostigamiento y evidencia de supervisión del grupo. Las acciones restantes podrán desarrollarse durante el cuarto trimestre, conforme al nivel de riesgo y a las circunstancias particulares de cada organización.

5. Líneas de acción para ADOARH

Como gremio, ADOARH identifica tres frentes prioritarios en los que nuestra participación y voz técnica pueden contribuir de manera significativa:

- **Corto plazo, hasta el 5 de noviembre.** ADOARH ofrecerá próximamente a su membresía y al público en general un espacio de formación sobre la Ley 74-25 desde la perspectiva de Gestión Humana, con énfasis en el programa de cumplimiento, el canal de denuncias y el protocolo de prevención del hostigamiento. De manera paralela, revisará su propio marco de gobierno institucional, atendiendo a su condición de persona jurídica.
- **Vigilancia legislativa con criterio.** ADOARH promoverá los acercamientos necesarios para participar, con propuestas técnicas, en el diálogo tripartito sobre la reforma laboral, especialmente en materia de teletrabajo, licencias y plazos judiciales. Asimismo, orientará a la membresía para distinguir con claridad entre las disposiciones vigentes y aquellas que aún se encuentran en fase de proyecto.
- **Seguridad social.** ADOARH está preparando un documento técnico sobre el impacto de la reforma a la Ley 87-01 en el costo laboral, con el propósito de compartirlo con el Congreso y aportar elementos que puedan ser considerados oportunamente en el diseño del proyecto. Este ejercicio procurará integrar las perspectivas de la membresía y contribuir a una propuesta gremial sólida y representativa.

Estos tres frentes se encuentran alineados con los compromisos de Diálogo Laboral y Propuesta de Valor establecidos en el plan de trabajo de la Directiva 2026–2028, y contribuyen a articular la incidencia técnica, la orientación a la membresía y el fortalecimiento institucional de ADOARH.

6. Fuentes consultadas

Todas las fuentes fueron verificadas al 9 de septiembre de 2026. Se privilegiaron fuentes oficiales y firmas de referencia; los medios de prensa se citan para la cronología legislativa.

1. Senado de la República Dominicana. Notas oficiales sobre aprobación en primera y segunda lectura del proyecto que modifica la Ley 16-92 (julio y octubre 2025; junio 2026). senadord.gob.do
2. Presidencia de la República Dominicana. "Gobierno acuerda aumento de 20 % al salario mínimo de los trabajadores de la construcción" (25 de agosto de 2026). presidencia.gob.do
3. Pellerano & Herrera. "Modificaciones al nuevo Código Penal Dominicano: Ley 44-26" (29 de julio de 2026); "Nuevo Código Penal: compliance y responsabilidad penal empresarial" (25 de junio de 2026). phlaw.com
4. Diario Libre. "Nuevo Código Penal: las 43 modificaciones que transforman la justicia" (2 de agosto de 2026); "Conozca las modificaciones al Código Penal" (21 de julio de 2026); "Las reformas laboral, policial y otros proyectos perimieron" (28 de julio de 2026); "Pacheco le tira la bola al Gobierno por el tranque de la reforma laboral" (2 de septiembre de 2026); "Congreso Nacional discute reforma seguridad social y Código de Trabajo" (18 de agosto de 2026); "Ministerio de Trabajo insta a que se pague aumento salarial" (2 de febrero de 2026). diariolibre.com
5. El Caribe. "CD aprueba reforma laboral sin tocar la cesantía" (20 de mayo de 2026); "Diputados continuarán estudio del Código Laboral" (9 de junio de 2026); "Congreso cuestionado por códigos Penal, Laboral y Ley PN" (10 de julio de 2026). elcaribe.com.do
6. Listín Diario. "Se estancan de nuevo las principales reformas en el Congreso" (27 de julio de 2026). listindiario.com
7. Infobae República Dominicana. "Cámara de Diputados aplaza la reforma laboral" (17 de junio de 2026); "Diputados amplían licencia de paternidad" (21 de mayo de 2026). infobae.com
8. Noticias SIN. "Reforma Ley 87-01: Gobierno afina cambios en salud, pensiones y riesgos laborales" (6 de mayo de 2026). noticiassin.com
9. El Nuevo Diario. "Oposición responsabiliza al Gobierno de frenar modificación a la Seguridad Social" (4 de septiembre de 2026); "Rafael Barón Duluc pide reintroducir Código Laboral" (agosto de 2026). elnuevodiario.com.do
10. EY Centroamérica. Tax Alert "República Dominicana: Salario mínimo 2026". ey.com

Nota metodológica: se excluyeron las fuentes que presentan la reforma del Código de Trabajo como promulgada o atribuyen vigencia a licencias y modalidades de teletrabajo que aún se encuentran en fase de proyecto. En caso de discrepancia, prevalecerá el texto oficialmente publicado en la Gaceta Oficial.