BE RWANDA WISE · HACER NEGOCIOS EN RUANDA

La guía para inversores extranjeros y ruandeses

Capítulo 4 de 11

Empleo, recursos humanos e inmigración

La legislación laboral de Ruanda es breve y protectora del trabajador, y la mayor parte de su desarrollo se encuentra hoy en órdenes ministeriales dictadas en 2020 y 2023 y en una serie de reformas de la seguridad social iniciadas en diciembre de 2024 que duplicaron el tipo de cotización a la pensión a partir de 2025 y fijaron su aumento anual de 2027 a 2030. El personal extranjero necesita un permiso de la Directorate General of Immigration and Emigration y, desde 2023, muchos puestos exigen previamente una prueba del mercado laboral con referencia a la Occupation in Demand List. Este capítulo expone las normas aplicables a los empleadores, extranjeros y ruandeses, en su estado a 10 de octubre de 2026.

Revisado el 19 de noviembre de 2026. Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional.
Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico. Los tipos, umbrales y procedimientos cambian: antes de actuar, confirme cualquier punto importante con la autoridad competente o con un abogado inscrito en la Rwanda Bar Association. La edición en español está traducida de la edición en inglés; solo el texto publicado en el Diario Oficial es auténtico.
Para leer en línea, con las actualizaciones, los enlaces y Rwandabot: https://bewiseapps.com/hacer-negocios-en-ruanda/empleo-rrhh-e-inmigracion/
© Be Wise Apps

Índice

4	Presentación del capítulo
4.1	Contratos de trabajo y período de prueba
4.2	Jornada laboral, permisos y festivos
4.3	Salarios, salario mínimo y nóminas
4.4	Seguridad social: cotizaciones al RSSB
4.5	Permisos de trabajo y de residencia
4.6	Visados y entrada
4.7	Extinción del contrato, indemnizaciones y despido por causas económicas
4.8	Reglamento interno, sindicatos y conflictos laborales

Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico. Los tipos, umbrales y procedimientos cambian: antes de actuar, confirme cualquier punto importante con la autoridad competente o con un abogado inscrito en la Rwanda Bar Association. La edición en español está traducida de la edición en inglés; solo el texto publicado en el Diario Oficial es auténtico.

CAPÍTULO 4 DE 11

Empleo, recursos humanos e inmigración

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

DE UN VISTAZO

Normativa aplicable

- Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda, modificada por la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023
- Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, sobre la jornada laboral, y Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023, sobre seguridad y salud en el trabajo, organizaciones de trabajadores y de empleadores, trabajo infantil, empleo de extranjeros y permisos
- Ley n.º 05/2015, de 30/03/2015, que regula la organización de los regímenes de pensiones, junto con la Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024, que fija el tipo de cotización al régimen obligatorio de pensiones
- Ley n.º 003/2016, de 30/03/2016, por la que se establece y regula el régimen de prestaciones por permiso de maternidad, modificada por la Ley n.º 049/2024, de 04/06/2024
- Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026, relativa a las cotizaciones al régimen de seguro de salud comunitario
- Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, de inmigración y emigración en Ruanda, junto con la Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, relativa a la inmigración y la emigración
- Ley n.º 006/2021, de 05/02/2021, de promoción y facilitación de la inversión: artículo 14 y anexos XXI y XXII sobre visados, permisos y contratación de extranjeros

Con quién tratará

- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA): política laboral y órdenes ministeriales sobre jornada, permisos, contratos, empleo de extranjeros y falta grave; recibe los conflictos colectivos
- Inspección de Trabajo en el ámbito de distrito y nacional: inspecciones sin previo aviso, conciliación de conflictos individuales, recepción de reglamentos internos y de notificaciones de despidos por causas económicas, multas administrativas
- Rwanda Social Security Board (RSSB): pensiones, riesgos profesionales, prestaciones por permiso de maternidad, el régimen médico RAMA, recaudación de las cotizaciones al seguro de salud comunitario y el régimen voluntario Ejo Heza
- Rwanda Revenue Authority (RRA): retención e ingreso del PAYE (Pay As You Earn, retención sobre los salarios) y sus declaraciones
- Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE), a través de IremboGov: visados, permisos de trabajo y de residencia, y la decisión sobre la prueba del mercado laboral para la contratación de extranjeros
- Rwanda Development Board (RDB): facilitación de visados y permisos para los inversores registrados conforme al artículo 14 del Código de Inversiones

Qué cambió en 2024–2026

- La Ley n.º 049/2024, de 04/06/2024, con efectos desde el 2 de agosto de 2023, fijó el

Cifras clave

Semana laboral ordinaria (sector privado)	**40 horas, desde el 1 de enero de 2023**
Vacaciones anuales	**18 días laborables al año, más 1 día por cada 3 años de antigüedad, con un máximo de 21**
Permiso de maternidad / de paternidad	**14 semanas (el RSSB reembolsa 8) / 7 días naturales**
Cotización a la pensión	**12 % del salario bruto (6 % + 6 %) en 2026; 14 % a partir del 1 de enero de 2027; 20 % en 2030**
Otras cotizaciones sobre la nómina	**Maternidad 0,6 % (0,3 % + 0,3 %); riesgos profesionales 2 % (empleador); CBHI 0,5 % del salario neto (trabajador)**
PAYE	**0 % hasta 60 000 RWF al mes; después, 10 %, 20 % y 30 % por encima de 200 000 RWF**
Salario mínimo legal	**Ninguna orden ministerial en vigor a 10 de octubre de 2026**
Preaviso / prestaciones mínimas por terminación	**15 o 30 días / de 2 a 7 meses de salario medio**

reparto del coste del permiso de maternidad de 14 semanas (6 semanas a cargo del empleador y 8 del RSSB), añadió normas para los casos de mortinatalidad y parto prematuro y exigió el alta en el RSSB en un plazo de siete días desde la primera contratación.

- La Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024, sustituyó la lista de 2016 de complementos excluidos de la base de cotización a la pensión; el complemento de transporte ha dejado de estar excluido.
- La Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024, elevó la cotización a la pensión del 6 % al 12 % a partir del 1 de enero de 2025, con un aumento de dos puntos cada 1 de enero desde 2027 hasta alcanzar el 20 % en 2030.
- La Orden Presidencial n.º 002/01, de 05/02/2025, incrementó las prestaciones de pensión y de riesgos profesionales que abona el RSSB.
- La Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026, publicada el 23 de febrero de 2026, reiteró la cotización del 0,5 % al seguro de salud comunitario sobre el salario neto de los trabajadores, pagadera mensualmente a más tardar el día 15, y fijó las aportaciones de las aseguradoras de salud, las empresas de telecomunicaciones y los comerciantes de productos petrolíferos; según se informa, los bancos y las aseguradoras de vehículos de motor se incorporan como nuevos contribuyentes.

A quién se aplica este capítulo. La Ley del Trabajo se aplica a los trabajadores extranjeros exactamente igual que a los ruandeses, salvo que un tratado ratificado por Ruanda disponga otra cosa, y todo trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, debe estar dado de alta en el RSSB y sujeto al PAYE (retención sobre los salarios). Las diferencias para el personal extranjero son de orden migratorio: un contrato por escrito, un permiso de la DGIE y, para la mayoría de los puestos, una prueba del mercado laboral, un plan de transferencia de competencias y el pago de tasas por el permiso. Los ciudadanos de los Estados socios de la Comunidad de África Oriental (EAC) siguen necesitando un permiso, pero no pagan tasa alguna por él, y un inversor registrado con una inversión mínima de 250 000 USD puede contratar a tres extranjeros sin acreditar escasez

> de cualificaciones. Una sociedad de capital extranjero que emplea a ruandeses no tiene obligaciones laborales adicionales a las de una de capital ruandés.

Cómo regula Ruanda el empleo

El empleo en el sector privado ruandés descansa en una única ley, la **Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda**, modificada por la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, y en un conjunto de órdenes del ministro de Función Pública y Trabajo (MIFOTRA) que desarrollan su marco. Las Órdenes Ministeriales n.º 001/19.20 a 009/19.20, de 17/03/2020, regulan la inspección de trabajo, la falta grave, los representantes de los trabajadores, los servicios esenciales, los elementos esenciales del contrato escrito y las ayudas por sepelio. La Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, estableció la semana de 40 horas, y la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023, regula la seguridad en el trabajo, los sindicatos, el trabajo infantil, el empleo de extranjeros y los permisos. Los días festivos están fijados por la Orden Presidencial n.º 062/01, de 19/10/2022.

La Ley del Trabajo es breve, con 126 artículos, y deja margen al contrato, al reglamento interno de la empresa y a los convenios colectivos, que pueden mejorarla pero no reducir sus garantías. Se aplica a los trabajadores extranjeros igual que a los ruandeses, salvo que un tratado disponga otra cosa. Su cumplimiento se controla principalmente por vía administrativa: los inspectores de trabajo de distrito y nacionales pueden entrar en los centros de trabajo sin previo aviso, conciliar conflictos e imponer multas, y una reclamación laboral normalmente pasa por el inspector antes de llegar a la sala de lo social del Intermediate Court (tribunal intermedio).

Contratación: contratos, jornada y permisos

El contrato de trabajo es de duración determinada o indefinido. Puede no constar por escrito durante un máximo de 90 días consecutivos, debe formalizarse por escrito en el caso de un trabajador extranjero y, cuando es escrito, debe contener los 17 elementos esenciales enumerados en la Orden Ministerial n.º 007/19.20, de 17/03/2020, en una lengua que ambas partes comprendan. El período de prueba tiene un máximo de tres meses, prorrogable una sola vez por un máximo de tres meses tras una evaluación escrita, y la no superación del período de prueba extingue el contrato sin preaviso ni prestaciones por terminación. La modificación del contrato requiere consentimiento, los contratos subsisten ante un cambio en la forma jurídica del empleador, y las sanciones disciplinarias se limitan a la amonestación, el apercibimiento, la suspensión de empleo y sueldo de hasta ocho días laborables y el despido.

Desde el 1 de enero de 2023, la semana laboral en el sector privado es de **40 horas**, con una pausa diaria de una hora y un descanso semanal mínimo de 24 horas. Las horas extraordinarias se compensan en primer lugar con un tiempo de descanso equivalente dentro de los 30 días siguientes y, en su defecto, se abonan al mes siguiente, a la tarifa horaria bruta salvo que el contrato fije otra distinta; la Orden de 2023 no prevé ningún recargo por trabajo nocturno, en fin de semana o en día festivo. Las vacaciones anuales son de 1,5 días laborables por mes, con un día adicional por cada tres años de antigüedad hasta un máximo de 21 días laborables. El permiso de maternidad es de 14 semanas, de las cuales el RSSB reembolsa ocho; el permiso de paternidad es de siete días naturales, y Ruanda tiene quince días festivos, entre ellos Umuganura, el primer viernes de agosto, y las dos festividades del Eid.

Retribución del personal: salarios, PAYE y seguridad social

El artículo 68 de la Ley del Trabajo obliga al ministro a fijar un salario mínimo mediante orden, pero a 10 de octubre de 2026 no había ninguna orden de ese tipo en vigor, por lo que no existe un salario mínimo legal operativo para el sector privado. El salario debe abonarse en la cuenta bancaria o de entidad financiera que el trabajador designe por escrito; las deducciones por préstamos, resoluciones judiciales y cesiones voluntarias no pueden superar la mitad del salario, y el salario impagado prescribe a los dos años. El empleador retiene el PAYE (retención sobre los salarios) conforme a la Ley n.º 027/2022, de 20/10/2022, por la que se establecen los impuestos sobre la renta, a los tipos del 0 %, 10 %, 20 % y 30 % sobre los rendimientos mensuales del trabajo, y lo declara e ingresa a la Rwanda Revenue Authority (RRA) dentro de los 15 días siguientes al final del mes o, en el caso de los empleadores más pequeños, del trimestre.

Todo trabajador, de cualquier nacionalidad, debe estar dado de alta en el **Rwanda Social Security Board (RSSB)**. Las cotizaciones obligatorias sobre una nómina del sector privado son la cotización a la pensión, del 12 % del salario bruto, repartida a partes iguales, que sube al 14 % el 1 de enero de 2027 y dos puntos cada año hasta el 20 % en 2030; la cotización por maternidad, del 0,6 %, repartida a partes iguales; la cotización por riesgos profesionales, del 2 %, a cargo exclusivo del empleador, y la cotización al seguro de salud comunitario, del 0,5 % del salario neto del trabajador. Las declaraciones y el pago deben efectuarse a más tardar el día 15 del mes siguiente, y las cotizaciones a la pensión atrasadas devengan un recargo del 1,5 % mensual que nunca prescribe. Para un empleador que elabore su presupuesto de 2027, su propia parte de estas cotizaciones pasa del 8,3 % al 9,3 % del salario bruto.

Personal extranjero: permisos, prueba del mercado laboral y visados

Un extranjero que trabaja en Ruanda necesita un permiso de residencia que le autorice a trabajar, expedido por la **Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)** conforme a la Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, de inmigración y emigración, y a la Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, y solicitado en línea a través de IremboGov dentro de los 15 días laborables siguientes a la entrada o a la firma del contrato en Ruanda. Desde 2023, la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23 exige al empleador que contrate a un extranjero para un puesto que no figure en la Occupation in Demand List de su anexo 3 que anuncie el puesto a los ruandeses durante al menos dos semanas en el portal nacional de empleo, comunique el resultado a la DGIE, que responde en un plazo de 15 días laborables, y presente un plan de transferencia de competencias. Los permisos de empleo cuestan por lo general 150 000 RWF, los ciudadanos de los Estados socios de la Comunidad de África Oriental (EAC) no pagan tasa por el permiso, y la permanencia irregular o el empleo de un extranjero sin permiso conllevan multas y, para el empleador, responsabilidad penal.

La Ley n.º 006/2021, de 05/02/2021, de promoción y facilitación de la inversión, flexibiliza este régimen para los inversores: un inversor registrado con una inversión mínima de 250 000 USD puede contratar a tres extranjeros sin acreditar escasez de cualificaciones, y una sede central u oficina regional intensiva en talento puede contratar al personal extranjero que necesite si al menos el 30 % de su personal profesional es ruandés. Se pueden obtener visados a la llegada para todas las nacionalidades, con exención de tasas durante 30 días para los nacionales de los Estados de la Unión Africana, la Commonwealth y la Francofonía, pero ningún visado de visitante autoriza a trabajar.

Extinción de la relación laboral y resolución de conflictos

Un contrato indefinido solo puede extinguirse por causas legítimas, con un preaviso escrito en el que consten los motivos, de 15 días durante el primer año de servicio y de 30 días a partir de entonces. La falta grave, definida por una orden ministerial que enumera conductas como el robo, el fraude y el acoso sexual, permite el despido sin preaviso, comunicando por escrito los motivos dentro de las 48 horas siguientes a la obtención de las pruebas. Los despidos por causas económicas o tecnológicas exigen informar a los representantes de los trabajadores y al inspector de trabajo y aplicar una selección equitativa, y otorgan al trabajador despedido un derecho preferente de readmisión durante seis meses. Las prestaciones por terminación, de dos a siete meses de salario medio, se deben tras doce meses de servicio en caso de despido por causas económicas, tecnológicas o de salud, y se abonan en un plazo de siete días laborables; la indemnización por despido improcedente es de tres a seis meses de salario, o de hasta nueve meses de salario neto para los trabajadores con más de diez años de antigüedad.

Las empresas con cinco o más trabajadores deben adoptar un reglamento interno y remitirlo al inspector de trabajo, y las que tienen diez o más celebran elecciones de representantes de los trabajadores. Los conflictos individuales se someten primero a los representantes de los trabajadores y al inspector de trabajo del distrito y, después, a la sala de lo social del Intermediate Court (tribunal intermedio), con recurso de apelación ante el High Court (Tribunal Superior); las reclamaciones basadas en la Ley del Trabajo prescriben a los dos años.

Cómo utilizar este capítulo

Lea el capítulo en el orden en que un nuevo empleador se encuentra con las cuestiones. Empiece por Contratos de trabajo y período de prueba antes de emitir la primera carta de oferta y, a continuación, Jornada laboral, permisos y festivos para el horario y la política de permisos. Salarios, salario mínimo y nóminas y Seguridad social: cotizaciones al RSSB exponen conjuntamente el coste de cada trabajador y las declaraciones mensuales, y conviene leerlas junto con la sección Impuesto sobre la renta de las personas físicas, PAYE y expatriados del capítulo de fiscalidad.

Para el personal extranjero, lea Permisos de trabajo y de residencia al menos dos meses antes de la fecha prevista de incorporación, porque la prueba del mercado laboral por sí sola puede durar cinco semanas (un anuncio de dos semanas y hasta 15 días laborables para la respuesta de la DGIE), y Visados y entrada en lo relativo a los visitantes de negocios y los inversores. Antes de extinguir cualquier contrato, lea Extinción del contrato, indemnizaciones y despido por causas económicas y, en cuanto al reglamento interno, los sindicatos, las inspecciones y las reclamaciones, Reglamento interno, sindicatos y conflictos laborales. Cada sección termina con las preguntas frecuentes relacionadas de Be Rwanda Wise, las fuentes oficiales y una pregunta que puede plantear a Rwandabot, el asistente de información jurídica basado en IA, sobre su propio caso. Los tipos y cifras se indican a 10 de octubre de 2026; el tipo de cotización a la pensión cambia el 1 de enero de 2027 y se esperan nuevas leyes de seguridad social, por lo que conviene volver a comprobar la situación para las nóminas de 2027.

FUENTES OFICIALES

- RwandaLII: Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda (Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 06/09/2018) — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Ministry of Justice, Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 30/05/2023: Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, que modifica la Ley n.º 66/2018 — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Portal jurídico de Ruanda (amategeko.gov.rw): Orden Ministerial n.º 007/19.20, de 17/03/2020, que determina los elementos esenciales del contrato de trabajo escrito — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA): legislación laboral y órdenes ministeriales — https://www.mifotra.gov.rw
- Ministry of Justice, Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 13/06/2023: Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, sobre la jornada laboral — https://www.minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2023_Official_Gazettes/__June/OG_n___Special_of_13.06.2023__Amasaha_akazi___Abakozi_ba_Leta_bagengwa_amasezerano_umurimo.pdf
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 02/08/2023: Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023, incluidos los permisos de maternidad, de paternidad y por circunstancias personales — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- Rwanda Social Security Board: régimen de prestaciones por permiso de maternidad — https://www.rssb.rw
- Rwanda Revenue Authority: Ley n.º 027/2022, de 20/10/2022, por la que se establecen los impuestos sobre la renta, artículos 16 a 18 y 56 a 59 — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/user_upload/Income_Tax_law_of_2022.pdf
- Rwanda Revenue Authority: Basic Information on Rwanda Taxation System (noviembre de 2025) — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/Folder_for_2025/BASIC_INFORMATION_version_2025.pdf
- Rwanda Social Security Board: preguntas frecuentes sobre la reforma de las pensiones — https://www.rssb.rw/
- DGIE: Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, relativa a la inmigración y la emigración (anexos I, II y IV) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII: Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, de inmigración y emigración en Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- DGIE: permisos, información general y permisos de empleo — https://www.migration.gov.rw/our-services/permit/general-information
- IremboGov: cómo solicitar un permiso — https://support.irembo.gov.rw/en/support/solutions/articles/47001199573-how-to-apply-for-a-permit
- Rwanda Law Portal (amategeko.gov.rw): Ley n.º 006/2021, de 05/02/2021, de promoción y facilitación de la inversión — https://amategeko.gov.rw
- DGIE: visado a la llegada — https://www.migration.gov.rw/visa-on-arrival
- DGIE: visados de visitante — https://www.migration.gov.rw/visa/visitors-visa
- IremboGov: solicitudes de visados y permisos en línea — https://irembo.gov.rw
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 19/03/2020: Órdenes Ministeriales n.º 001/19.20 a 009/19.20, de 17/03/2020 (faltas graves, representantes de los trabajadores, gastos de sepelio) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 02/06/2018 (MINIJUST): Ley n.º 30/2018, de 02/06/2018, que determina la competencia de los tribunales — https://minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2018_Official_Gazettes/Special_of_02.06.2018.pdf
- Rwanda Judiciary: tribunales y presentación electrónica — https://www.judiciary.gov.rw

Contratos de trabajo y período de prueba: a quién se aplica la Ley del Trabajo, contratos de duración determinada e indefinidos, los 17 elementos esenciales del contrato escrito, contratos escritos para el personal extranjero, período de prueba, modificación, suspensión y régimen disciplinario

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- La Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda, modificada por la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, solo reconoce los contratos de trabajo de duración determinada e indefinidos (artículo 11) y regula a los trabajadores extranjeros igual que a los ruandeses, salvo que un tratado ratificado por Ruanda disponga otra cosa (artículo 12).
- Un contrato de trabajo no escrito no puede durar más de 90 días consecutivos (artículo 11), al trabajador extranjero debe entregársele un contrato por escrito (artículo 12) y todo empleador debe facilitar al trabajador un contrato de trabajo y una copia del mismo (artículo 39).
- La Orden Ministerial n.º 007/19.20, de 17/03/2020, enumera 17 elementos esenciales que todo contrato de trabajo escrito debe contener, añade otros cuatro para el trabajo en el extranjero y exige que el contrato se redacte en una lengua oficial que ambas partes comprendan o, en su defecto, en dos lenguas.
- El período de prueba no puede superar tres meses y puede repetirse una sola vez por un máximo de otros tres meses tras una evaluación escrita notificada al trabajador; la no superación del período de prueba extingue el contrato sin preaviso ni prestaciones por terminación, y durante el período de prueba no puede darse preaviso (artículos 13 y 24 de la Ley del Trabajo).
- Un contrato solo puede modificarse de mutuo acuerdo y transmitirse a otro empleador con el consentimiento del trabajador, subsiste ante un cambio en la forma jurídica del empleador y puede suspenderse sin sueldo hasta 30 días para una investigación administrativa o hasta 90 días al año por causas económicas o técnicas (artículos 14, 15, 16, 20 y 21).
- Las sanciones disciplinarias de que dispone el empleador son la amonestación verbal, el apercibimiento por escrito, la suspensión de empleo y sueldo por un máximo de ocho días laborables y el despido (artículo 42 de la Ley del Trabajo).

La Ley del Trabajo y su ámbito de aplicación

El empleo en el sector privado en Ruanda se rige por la **Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda** (la Ley del Trabajo), publicada en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 2018, que derogó la ley laboral de 2009. Fue modificada por la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, que trasladó las normas sobre la jornada laboral a una orden ministerial, añadió la protección frente al despido por embarazo y reformuló el permiso de maternidad. Gran parte del desarrollo se encuentra en órdenes del ministro de Función Pública y Trabajo (MIFOTRA): los elementos esenciales del contrato escrito, en la Orden Ministerial n.º 007/19.20, de 17/03/2020; la jornada laboral, en la Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, y los permisos, el empleo de extranjeros y la seguridad en el trabajo, en la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023.

Según su artículo 2, la Ley del Trabajo se aplica a las relaciones laborales basadas en un contrato de trabajo en el sector privado, al personal de la función pública contratado salvo que su propio estatuto disponga otra cosa, a los aprendices y becarios, a los trabajadores por cuenta propia en materia de seguridad y salud en el trabajo y a los trabajadores del sector informal respecto de los derechos que enumera. El artículo 3, apartado 2, define el contrato de trabajo como el acuerdo por el que el trabajador se obliga a trabajar **bajo la autoridad del empleador a cambio de una remuneración**. No existe un criterio legal específico para los contratistas independientes, por lo que la denominación que utilicen las partes importa menos que la realidad de la dependencia y la retribución. Un consultor que trabaja en un horario fijo, siguiendo las instrucciones de un responsable y a cambio de honorarios mensuales, probablemente será considerado trabajador, con las consecuencias que de ello se derivan en materia de PAYE (Pay As You Earn, retención sobre los salarios), de Rwanda Social Security Board (RSSB) y de Derecho laboral; el aspecto fiscal se trata en Impuesto sobre la renta de las personas físicas, PAYE y expatriados.

El artículo 11 permite al trabajador tener contratos con más de un empleador, siempre que no se perjudiquen entre sí. El artículo 12 aplica la Ley del Trabajo a los trabajadores extranjeros salvo que un tratado ratificado por Ruanda disponga otra cosa; el derecho a trabajar en sí depende de la legislación de inmigración y de la Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE), y se explica en Permisos de trabajo y de residencia.

De duración determinada o indefinido: las dos únicas modalidades

El artículo 11 de la Ley del Trabajo establece que el contrato de trabajo puede ser **de duración determinada** o **indefinido**. No existe una tercera categoría legal: un contrato para realizar una tarea concreta es, jurídicamente, un contrato de duración determinada cuyo término se fija por referencia a la tarea, y debería indicar una fecha de finalización o un hecho de terminación objetivamente identificable. La pregunta frecuente de Be Rwanda Wise sobre el contenido del contrato se ha referido a los contratos por tarea como una categoría independiente; ello no es correcto con arreglo a la Ley vigente.

El contrato de duración determinada se extingue automáticamente al vencer su término (artículo 28). Puede extinguirse antes de mutuo acuerdo, y la parte que desee ponerle fin anticipadamente por propia iniciativa debe tener causas legítimas. Si el término vence y el trabajador sigue trabajando sin una renovación escrita, el artículo 28 dispone que se le pagan los días efectivamente trabajados, lo que deja a ambas partes en la incertidumbre en cuanto al preaviso, las vacaciones y las prestaciones por

terminación; renueve por escrito antes del vencimiento. La propia Ley del Trabajo no fija una duración máxima para el contrato de duración determinada ni un límite al número de renovaciones, pero las renovaciones breves y reiteradas para un puesto permanente dan pie al argumento de que la relación real es indefinida y de que la no renovación constituye un despido que exige causas legítimas.

Un contrato indefinido solo puede extinguirse por causas legítimas y con el preaviso y el procedimiento que exige la Ley del Trabajo (artículos 24 a 27). Los plazos de preaviso, la falta grave, las prestaciones por terminación y la indemnización por despido improcedente se tratan en Extinción del contrato, indemnizaciones y despido por causas económicas.

Escrito o no escrito, y en qué lengua

Un contrato de trabajo ruandés puede ser escrito o no escrito, y su existencia puede probarse por cualquier medio (artículo 11). Pero un **contrato no escrito no puede superar 90 días consecutivos**, por lo que toda relación destinada a durar más debe formalizarse por escrito. Al trabajador extranjero que trabaja en Ruanda debe entregársele siempre un contrato por escrito (artículo 12) y, en cualquier caso, la DGIE exigirá el contrato firmado con la solicitud del permiso. El artículo 39 enumera entre las obligaciones principales del empleador entregar al trabajador un contrato de trabajo y su copia, pagar puntualmente el salario pactado, afiliar al trabajador al organismo de seguridad social y notificar al inspector de trabajo cualquier accidente laboral o fallecimiento relacionado con el trabajo.

El artículo 4 de la Orden Ministerial n.º 007/19.20 exige que el contrato se redacte en una de las lenguas oficiales que comprendan tanto el trabajador como el empleador. Si no comparten una lengua, el contrato se redacta en dos lenguas, una comprendida por cada parte. Por ello, una sociedad de capital extranjero cuyos directivos trabajen en inglés y cuyo personal trabaje en kinyarwanda debe contar con emitir contratos bilingües, y solo debería indicar qué versión prevalece en la medida en que ello no prive al trabajador de un texto que comprenda.

Los mínimos legales prevalecen sobre las cláusulas contractuales menos favorables: el contrato de trabajo, el reglamento interno de la empresa y cualquier convenio colectivo pueden mejorar la Ley del Trabajo, pero no reducir sus garantías. Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley del Trabajo en 2018 siguieron siendo válidos, pero el artículo 123 exigió adaptar en un plazo de doce meses toda cláusula contraria a ella; un antiguo modelo del grupo que nunca se actualizó puede seguir conteniendo cláusulas que la Ley ha dejado sin efecto.

Los 17 elementos esenciales del contrato de trabajo escrito (Orden Ministerial n.º 007/19.20, artículos 2 y 3)

N.º	Elemento esencial	Nota de redacción
1	Identificación del trabajador y del empleador	Utilice la denominación inscrita del empleador y el código de sociedad que figura en el registro del RDB, y el número del documento nacional de identidad o del pasaporte del trabajador.
2	Objeto del contrato	Indique el puesto que se cubre.

N.º	Elemento esencial	Nota de redacción
3	Obligaciones de las partes contratantes	Remita al reglamento interno cuando la empresa disponga de él.
4	Duración del contrato	Duración determinada con fecha de finalización, o indefinido (artículo 11 de la Ley del Trabajo).
5	Naturaleza del empleo	Por ejemplo, a tiempo completo o a tiempo parcial, permanente o de temporada.
6	Categoría o nivel profesional	Relevante para los traslados: no se puede destinar al trabajador a un nivel inferior sin su consentimiento (artículo 17).
7	Lugar de trabajo	Indique el distrito o el centro; las cláusulas de movilidad deben respetar el artículo 17.
8	Período de prueba	No más de tres meses, renovable una vez tras una evaluación escrita (artículo 13).
9	Jornada laboral	No más de 40 horas semanales en el sector privado (Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23).
10	Salario y beneficios complementarios	Salario bruto, complementos y retribuciones en especie; determinan las bases del PAYE y del RSSB.
11	Deducciones del salario	PAYE, cotizaciones a la pensión, por maternidad y al seguro de salud comunitario, y cualquier deducción pactada.
12	Fecha y lugar de pago del salario	El salario se abona en la cuenta que el trabajador designe por escrito (artículo 67).
13	Retribución de las horas extraordinarias	Si el contrato nada dice, las horas extraordinarias se pagan a la tarifa horaria bruta (artículo 18 de la Orden de 2023).
14	Procedimiento de traslado del trabajador	Mismo nivel y mismo salario salvo consentimiento del trabajador (artículo 17).
15	Procedimiento de solución de conflictos	Trámites internos y, después, el inspector de trabajo y los tribunales (sección 4.8).
16	Procedimientos de extinción	Preaviso de 15 o 30 días por escrito y motivado (artículo 24).
17	Fecha de inicio	Marca el inicio del cómputo del período de prueba, las vacaciones y las prestaciones vinculadas a la antigüedad.

N.º	Elemento esencial	Nota de redacción
En el extranjero (art. 3)	Período de servicio en el extranjero; moneda de pago; condiciones de repatriación; lugar y procedimiento de pago de las cotizaciones a la seguridad social	Obligatorio cuando el trabajador deba trabajar fuera de Ruanda.

Período de prueba

El artículo 13 de la Ley del Trabajo limita el **período de prueba a tres meses**. Tras una evaluación escrita del rendimiento del trabajador, notificada a este, el empleador puede, por motivos válidos relacionados con la naturaleza del trabajo, el rendimiento o la conducta del trabajador, decidir que este repita el período de prueba durante un nuevo período de no más de tres meses. El máximo total es, por tanto, de seis meses, y solo cuando la prórroga se basa en una evaluación documentada y notificada. Una cláusula contractual que prevea desde el principio un período de prueba de seis meses no cumple el artículo 13.

Si el período de prueba resulta satisfactorio, el empleador confirma inmediatamente el empleo por escrito. Si la evaluación escrita y notificada muestra que el trabajador no es competente, el empleador puede extinguir el contrato **sin preaviso**, abonando únicamente el salario por el trabajo realizado; no se deben prestaciones por terminación. La garantía es de procedimiento: sin una evaluación escrita notificada al trabajador, la extinción durante el período de prueba puede ser impugnada como despido improcedente. El artículo 24 añade que no puede darse preaviso durante el período de prueba, de modo que el empleador no puede notificar un preaviso ordinario que venza dentro del período de prueba.

El trabajador readmitido por el mismo empleador para el mismo puesto no queda sujeto de nuevo a período de prueba. Las vacaciones anuales empiezan a devengarse desde el primer día, y el artículo 46 computa el período de prueba dentro de los doce meses de servicio tras los cuales un nuevo trabajador puede disfrutar de las vacaciones anuales (Jornada laboral, permisos y festivos).

Cambios en el contrato: modificación, traslado y cambio de titularidad

Cualquiera de las partes puede proponer un cambio en el contrato, pero la modificación solo surte efecto por **mutuo acuerdo** (artículo 14). El artículo 17 exige que el trabajador ocupe el puesto para el que se presentó, pero permite al empleador, en interés de la empresa, destinarlo a otro puesto del mismo nivel sin reducir su salario ni sus beneficios; el paso a un nivel inferior o a un salario inferior requiere el consentimiento del trabajador. Un contrato no puede transmitirse a otro empleador sin el consentimiento del trabajador (artículo 16), lo que es relevante para los traslados dentro del grupo y para la externalización.

Cuando cambia la forma jurídica del empleador, por ejemplo en una fusión, la transformación de una sucursal en filial o la venta del negocio, el artículo 15 dispone que los contratos de trabajo en curso siguen siendo válidos entre el nuevo empleador y los trabajadores existentes, y solo pueden extinguirse en las condiciones previstas en la Ley del Trabajo. Por tanto, el comprador de un negocio ruandés asume su plantilla y la antigüedad que esta haya acumulado; véase Adquisición de una sociedad ruandesa.

Cuando un empleador subcontrata parte de su actividad, el artículo 23 exige que el subcontrato garantice el pago de los salarios y de las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores del subcontratista.

Suspensión y régimen disciplinario

El artículo 18 enumera las causas por las que un contrato se suspende en lugar de extinguirse: una huelga o un cierre patronal lícitos; una suspensión disciplinaria de hasta ocho días laborables; la privación de libertad o la prisión provisional del trabajador por un máximo de seis meses; la suspensión de las actividades de la empresa por dificultades económicas o técnicas o por fuerza mayor, y la suspensión por una investigación administrativa. El contrato, el reglamento interno y un convenio colectivo pueden añadir otras causas.

Durante una **investigación administrativa** que pueda dar lugar a una sanción, el empleador puede suspender al trabajador por escrito, sin sueldo, durante un máximo de 30 días, pero el salario se calcula y se retiene; si se acredita la inocencia del trabajador, el empleador lo reincorpora y le abona el salario retenido (artículo 20). Por **causas económicas o técnicas**, el trabajador puede ser suspendido durante un máximo de 90 días en total en un mismo año; al expirar ese período, se considera despedido y percibe las prestaciones por terminación (artículo 21).

El artículo 42 fija la escala de sanciones disciplinarias, sin perjuicio de las disposiciones más favorables de un convenio colectivo, del reglamento interno o del contrato: amonestación verbal, apercibimiento por escrito, suspensión temporal de empleo y sueldo por un máximo de ocho días laborables y despido. El empleador no puede crear por contrato otras sanciones, como multas o la degradación de categoría. Las conductas constitutivas de falta grave figuran en una orden ministerial y se tratan en Extinción del contrato, indemnizaciones y despido por causas económicas; el reglamento interno que debe adoptar toda empresa con cinco o más trabajadores se trata en Reglamento interno, sindicatos y conflictos laborales.

Aprendices, becarios y trabajadores desplazados

La Ley del Trabajo reconoce dos contratos formativos. El **contrato de aprendizaje** es aquel por el que el titular de una empresa enseña a una persona competencias profesionales, o encarga a otros que lo hagan, durante un período determinado pactado y expide un certificado de aprendizaje (artículo 35). El **contrato de prácticas** permite a una persona adquirir experiencia laboral para aplicar las competencias adquiridas en la enseñanza reglada (artículo 36). El artículo 37 remite su naturaleza a una orden ministerial. Unas prácticas que en sustancia constituyan un puesto subalterno, con exigencia de resultados y sin contenido formativo, corren el riesgo de ser consideradas un contrato de trabajo.

El personal extranjero desplazado por una sociedad del grupo sigue sujeto a la Ley del Trabajo mientras trabaja en Ruanda, necesita un permiso y debe tener un contrato escrito que incluya las obligaciones de desarrollo de capacidades que exige la Orden de 2023 sobre el empleo de extranjeros. A efectos de pensión, un desplazamiento de no más de doce meses mantiene al trabajador en el régimen de su país de origen conforme al artículo 4 de la Ley n.º 05/2015, de 30/03/2015, que regula la organización de los regímenes de pensiones, sin perjuicio de lo que disponga un tratado; los desplazamientos más largos incorporan al trabajador al RSSB (Seguridad social: cotizaciones al RSSB).

Entregar un contrato conforme a la ley a un nuevo trabajador

1. **Elegir la modalidad**

   Decida entre un contrato de duración determinada y uno indefinido. Toda relación que se prevea que dure más de 90 días consecutivos, y todo contrato con un trabajador extranjero, debe constar por escrito (artículos 11 y 12).

2. **Redactar los 17 elementos esenciales**

   Incluya todos los elementos del artículo 2 de la Orden Ministerial n.º 007/19.20, más los cuatro elementos adicionales del artículo 3 si el trabajador va a trabajar en el extranjero. Ajuste la jornada, las horas extraordinarias y el salario a la Orden de 2023 sobre la jornada laboral.

3. **Fijar correctamente el período de prueba**

   Prevea un máximo de tres meses, con una evaluación escrita antes de su finalización; una prórroga de hasta tres meses debe ir precedida de una evaluación escrita notificada al trabajador.

4. **Elegir la lengua**

   Redacte el contrato en una lengua oficial que ambas partes comprendan, o en dos lenguas si no comparten ninguna (artículo 4 de la Orden).

5. **Firmar y entregar una copia**

   Entregue al trabajador el contrato firmado y una copia (artículo 39) y conserve el original en el expediente personal.

6. **Dar de alta al trabajador**

   Dé de alta al trabajador en el RSSB dentro de los siete días laborables siguientes a su contratación e inclúyalo en la siguiente declaración del PAYE ante la Rwanda Revenue Authority (RRA).

7. **Contrataciones de extranjeros: primero, el permiso**

   Obtenga el permiso de trabajo o de residencia de la DGIE antes de que el trabajador empiece a trabajar; la solicitud debe presentarse dentro de los 15 días laborables siguientes a la entrada o a la firma del contrato en Ruanda.

GUÍA DE DECISIÓN

¿Qué contrato, y cabe el período de prueba?

Guía de decisión para una nueva contratación. Responda por orden; describe la situación habitual conforme a la Ley del Trabajo, no todos los casos.

Q1 **¿Trabajará la persona bajo su autoridad a cambio de una remuneración?**

- **Sí** Se trata de un contrato de trabajo conforme al artículo 3, apartado 2, cualquiera que sea su denominación; pase a la pregunta 2.
- **No** Puede tratarse de un auténtico contrato de servicios fuera del ámbito de la Ley del Trabajo; documente la independencia y compruebe las cuestiones de retención en la fuente y de establecimiento permanente.

Q2 **¿Está el trabajo vinculado a un período, proyecto o temporada determinados?**

- **Sí** Utilice un contrato de duración determinada con fecha de finalización o un hecho de terminación definido; pase a la pregunta 3.
- **No** Utilice un contrato indefinido; pase a la pregunta 3.

Q3 **¿Durará más de 90 días consecutivos, o es extranjero el trabajador?**

- **Sí** El contrato debe constar por escrito con los 17 elementos esenciales; pase a la pregunta 4.
- **No** Un contrato no escrito es lícito, pero un breve contrato escrito sigue siendo mejor prueba; pase a la pregunta 4.

Q4 **¿Ha trabajado ya esta persona para usted en el mismo puesto?**

- **Sí** No se admite período de prueba (artículo 13).
- **No** Puede pactarse un período de prueba de hasta tres meses, prorrogable una vez por un máximo de tres meses tras una evaluación escrita y notificada.

EJEMPLO PRÁCTICO

Un director financiero contratado el 2 de noviembre de 2026

Una sociedad de capital extranjero con sede en Kigali contrata a un director financiero ruandés con contrato indefinido a partir del lunes 2 de noviembre de 2026, con un salario bruto de 1 500 000 RWF al mes y tres meses de período de prueba. Las fechas y cifras son ilustrativas.

Modalidad del contrato	Indefinido y por escrito, con los 17 elementos esenciales, redactado en inglés y en kinyarwanda porque el director prefiere el kinyarwanda.

Período de prueba inicial	Del 2 de noviembre de 2026 al 1 de febrero de 2027, el máximo de tres meses previsto en el artículo 13.
Evaluación	Una evaluación escrita notificada el 22 de enero de 2027 detecta carencias en la elaboración de informes; el empleador decide que se repita el período de prueba durante otros tres meses, hasta el 1 de mayo de 2027, la prórroga máxima.
Si no se supera el período de prueba	Tras una nueva evaluación escrita y notificada, el contrato se extingue sin preaviso; el empleador abona el salario de los días trabajados y el valor en metálico de las vacaciones devengadas (artículo 49), pero ninguna prestación por terminación.
Vacaciones devengadas a 1 de mayo de 2027	Seis meses a 1,5 días laborables por mes = 9 días laborables, que el artículo 49 obliga a abonar en metálico si el contrato se extingue antes de que se disfruten.
Suspensión posterior por investigación	Si en 2028 se le suspende durante 30 días por una investigación, el director no percibe salario durante la suspensión, pero el empleador retiene 1 500 000 RWF; si queda exonerado, se le abonan íntegramente los 1 500 000 RWF al reincorporarse (artículo 20).
Suspensión disciplinaria	La suspensión disciplinaria máxima es de ocho días laborables sin sueldo (artículo 42). La Ley no fija ninguna fórmula de salario diario; con un método habitual de 22 días laborables al mes, la deducción sería de 1 500 000 RWF × 8 ÷ 22 = 545 455 RWF.

Un período de prueba de seis meses previsto en el contrato desde el primer día no sería válido más allá de tres meses; la prórroga debe ir precedida de una evaluación documentada.

Si el director hubiera sido de nacionalidad extranjera, el contrato también requeriría el permiso de la DGIE y las obligaciones de desarrollo de capacidades que exige la Orden de 2023 sobre el empleo de extranjeros.

Preguntas de los inversores

¿Debe constar por escrito un contrato de trabajo en Ruanda?

No siempre. El artículo 11 de la Ley n.º 66/2018 admite los contratos no escritos, pero no pueden superar 90 días consecutivos, y el trabajador extranjero debe tener siempre un contrato escrito (artículo 12). En la práctica, todo contrato debería constar por escrito, porque la Orden Ministerial n.º 007/19.20 enumera 17 elementos esenciales y el artículo 39 obliga al empleador a entregar una copia al trabajador.

¿Cuánto puede durar el período de prueba en Ruanda?

Hasta tres meses, conforme al artículo 13 de la Ley del Trabajo. El empleador puede decidir que el trabajador repita el período de prueba durante un máximo de otros tres meses, pero solo tras una evaluación escrita del rendimiento que se haya notificado al trabajador. La no superación del período de prueba extingue el contrato sin preaviso ni prestaciones por terminación, también sobre la base de una evaluación escrita, y durante el período de prueba no puede darse preaviso.

¿Constituyen los contratos por tarea o por proyecto una categoría independiente?

No. El artículo 11 solo reconoce los contratos de duración determinada y los indefinidos. Un contrato por proyecto es un contrato de duración determinada y debería indicar una fecha de finalización o un hecho de terminación claramente definido. Si el trabajador sigue trabajando tras el vencimiento sin una renovación escrita, el artículo 28 prevé el pago en función de los días trabajados, lo que genera una incertidumbre que una renovación escrita evita.

¿Puedo trasladar a un trabajador a otra sociedad del grupo?

Solo con el consentimiento del trabajador. El artículo 16 de la Ley del Trabajo prohíbe transmitir un contrato de trabajo de un empleador a otro sin dicho consentimiento. Dentro del mismo empleador, el artículo 17 permite el cambio a otro puesto del mismo nivel sin pérdida de salario ni de beneficios; el paso a un nivel inferior o a un salario inferior también requiere consentimiento.

¿Qué ocurre con los trabajadores cuando se vende un negocio ruandés?

Conforme al artículo 15 de la Ley del Trabajo, cuando cambia la forma jurídica del empleador, los contratos de trabajo en curso siguen siendo válidos entre el nuevo empleador y los trabajadores existentes, y solo pueden extinguirse en las condiciones previstas en la Ley del Trabajo. El comprador asume la plantilla con la antigüedad, las vacaciones y los derechos a prestaciones que esta haya acumulado, por lo que estos aspectos deben incluirse en la due diligence.

¿Se aplica la Ley del Trabajo a los trabajadores extranjeros?

Sí. El artículo 12 aplica la Ley del Trabajo a la relación entre un empleador y un trabajador extranjero, salvo que un tratado ratificado por Ruanda disponga otra cosa. El personal extranjero tiene los mismos derechos que los ruandeses en materia de vacaciones, preaviso y prestaciones por terminación, debe tener un contrato escrito y necesita un permiso de la Directorate General of Immigration and Emigration antes de empezar a trabajar.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- A 10 de octubre de 2026 no se había publicado ningún proyecto de ley que modificara las disposiciones sobre contratos de la Ley n.º 66/2018; la última modificación, la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, se refirió a la jornada, los permisos y la protección del embarazo.
- En agosto de 2026, el Parlamento pidió al MIFOTRA que presentara en un plazo de tres meses una hoja de ruta sobre movilidad laboral, lo que la sitúa en torno a noviembre de 2026; conviene seguirla por las propuestas que puedan afectar a los contratos de duración determinada, los desplazamientos de trabajadores y el trabajo transfronterizo.
- Las Instrucciones Ministeriales n.º 001/MIFOTRA/26, de 2 de marzo de 2026, sobre los Sector Skills Councils pueden influir en la práctica del aprendizaje y las prácticas; compruebe si sigue una nueva orden sobre la naturaleza de los contratos de aprendizaje y de prácticas conforme al artículo 37.
- La orden ministerial sobre el salario mínimo exigida por el artículo 68 de la Ley del Trabajo seguía sin dictarse a 10 de octubre de 2026; si se dicta, habrá que comprobar las cláusulas salariales de los contratos con arreglo a ella (sección 4.3).

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Employment contract	*Amasezerano y'umurimo*	*Contrat de travail*	Acuerdo por el que un trabajador trabaja bajo la autoridad del empleador a cambio de una remuneración (artículo 3, apartado 2).
Fixed-term employment contract	*Amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi*	*Contrat de travail à durée déterminée*	Contrato que se extingue al expirar la duración pactada (artículo 28).
Indefinite-term employment contract	*Amasezerano y'umurimo y'igihe kitazwi*	*Contrat de travail à durée indéterminée*	Contrato sin fecha de finalización, que solo puede extinguirse por causas legítimas (artículo 27).
Probation period	*Igihe cy'igeragezwa*	*Période d'essai*	Período de prueba de no más de tres meses, renovable una vez (artículo 13).
Core elements of a written employment contract	*Iby'ingenzi mu masezerano y'umurimo yanditse*	*Éléments essentiels du contrat de travail constaté par écrit*	Los 17 elementos que la Orden Ministerial n.º 007/19.20 exige en todo contrato escrito.
Suspension of employment contract	*Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo*	*Suspension du contrat de travail*	Interrupción de las obligaciones de las partes sin extinción del contrato (artículos 18 a 21).
Disciplinary sanctions	*Ibihano byo mu rwego rw'akazi*	*Sanctions disciplinaires*	Amonestación verbal, apercibimiento por escrito, suspensión de hasta ocho días laborables y despido (artículo 42).
Apprenticeship contract	*Amasezerano yo kwitoza umurimo*	*Contrat d'apprentissage*	Contrato para enseñar a una persona competencias profesionales durante un período determinado (artículo 35).
Internship contract	*Amasezerano yo kwimenyereza umurimo*	*Contrat de stage*	Contrato para adquirir experiencia laboral aplicando las competencias de la enseñanza reglada (artículo 36).
Subcontract	*Amasezerano y'umurimo yo ku rwego rwa kabiri*	*Contrat de sous-traitance*	Encargo de parte del trabajo a otro empleador, que debe garantizar la retribución de sus trabajadores (artículo 23).

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

Las normas sobre contratos no varían según la nacionalidad del inversor o del trabajador: una sociedad de capital extranjero, una sociedad ruandesa, un trabajador extranjero y un trabajador ruandés están sujetos a la misma Ley del Trabajo, con los mismos elementos esenciales, límites del período de prueba y sanciones. Solo dos aspectos se aplican únicamente a los trabajadores extranjeros: el contrato debe constar por escrito (artículo 12) y debe estar respaldado por un permiso de la DGIE y, cuando sea aplicable la Orden de 2023 sobre el empleo de extranjeros, por un compromiso de transferencia de competencias. Los ciudadanos de los Estados socios de la Comunidad de África Oriental (EAC) siguen necesitando un permiso para trabajar, aunque la DGIE indica que no pagan tasa por el permiso. La diferencia práctica para un inversor extranjero es la lengua: los modelos del grupo en inglés deben adaptarse a los 17 elementos esenciales y, cuando el personal no trabaje en inglés, emitirse en dos lenguas.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Prever en el contrato un período de prueba de seis meses: el artículo 13 permite tres meses, prorrogables por otros tres solo tras una evaluación escrita y notificada.
- Poner fin a un período de prueba no superado sin una evaluación escrita notificada al trabajador, lo que expone al empleador a una reclamación por despido improcedente.
- Dejar que un contrato de duración determinada continúe tras su vencimiento sin una renovación escrita, lo que deja en la incertidumbre la situación y los derechos del trabajador.
- Utilizar un modelo del grupo que omita elementos esenciales exigidos por la Orden Ministerial n.º 007/19.20, como las deducciones, la retribución de las horas extraordinarias, el procedimiento de traslado o el procedimiento de solución de conflictos.
- Trasladar al personal a una sociedad vinculada, o degradarlo de categoría, sin su consentimiento por escrito (artículos 16 y 17).
- Imponer como sanción disciplinaria multas o suspensiones sin sueldo de más de ocho días laborables; solo se pueden aplicar las cuatro sanciones del artículo 42.

FUENTES OFICIALES

- RwandaLII: Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda (Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 06/09/2018) — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Ministry of Justice, Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 30/05/2023: Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, que modifica la Ley n.º 66/2018 — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Portal jurídico de Ruanda (amategeko.gov.rw): Orden Ministerial n.º 007/19.20, de 17/03/2020, que determina los elementos esenciales del contrato de trabajo escrito — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA): legislación laboral y órdenes ministeriales — https://www.mifotra.gov.rw

Jornada laboral, permisos y festivos: la semana de 40 horas, las pausas y las horas extraordinarias según la Orden de 2023, las vacaciones anuales, los permisos de maternidad y de paternidad, la baja por enfermedad, los permisos por circunstancias personales y los quince días festivos de Ruanda

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- Desde el 1 de enero de 2023, la semana laboral en el sector privado es de 40 horas conforme al artículo 10 de la Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, con una pausa diaria de una hora y un descanso semanal de al menos 24 horas (artículo 12), después de que la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, trasladara la jornada laboral de la Ley del Trabajo a una orden ministerial.
- Son horas extraordinarias todas las trabajadas por encima de 40 a la semana o de una cifra contractual inferior; deben registrarse y ser firmadas por el trabajador, y se compensan con un descanso equivalente dentro de los 30 días siguientes o, en su defecto, se abonan al mes siguiente, a la tarifa horaria bruta salvo que el contrato fije una tarifa para las horas extraordinarias (artículos 15, 17 y 18 de la Orden de 2023); las horas diurnas, nocturnas, en fin de semana y en días festivos se retribuyen por igual (artículo 13).
- Las vacaciones anuales, conforme al artículo 46 de la Ley n.º 66/2018, son de 1,5 días laborables por mes de servicio, más un día laborable por cada tres años con el mismo empleador, con un máximo de 21 días laborables; pueden disfrutarse tras doce meses, incluido el período de prueba, solo pueden abonarse en metálico a la extinción del contrato (artículo 49) y caducan a los dos años de su devengo (artículo 50).
- El permiso de maternidad es de 14 semanas consecutivas (artículo 54 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023); el empleador abona el salario íntegro durante las 14 semanas y el Rwanda Social Security Board reembolsa ocho de ellas, contadas a partir de la séptima semana, si se solicita dentro de los seis meses siguientes al final del permiso (Ley n.º 049/2024, de 04/06/2024).
- El permiso de paternidad es de siete días naturales, más cinco días laborables cuando el parto presente complicaciones acreditadas médicamente (artículo 58 de la Orden de 2023), y el permiso por circunstancias personales por matrimonio, fallecimiento de un familiar o traslado a más de 30 km es de dos a siete días laborables con sueldo íntegro (artículo 59).
- La Orden Presidencial n.º 062/01, de 19/10/2022, fija quince días festivos, retribuidos íntegramente; un festivo que cae en fin de semana se traslada al siguiente día laborable, salvo el 7 de abril, y el trabajador que trabaja en un día festivo tiene derecho a un día de descanso equivalente dentro de los 30 días siguientes (artículo 53 de la Ley del Trabajo).

Dónde se encuentran hoy las normas sobre la jornada

Hasta 2023, el artículo 43 de la **Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda** fijaba un máximo de 45 horas semanales. El artículo 2 de la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, lo sustituyó por una disposición según la cual una orden del ministro competente en materia de trabajo determina la jornada laboral, la pausa diaria y el descanso semanal, y derogó el artículo específico sobre el descanso semanal. Dicha orden es la **Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, sobre la jornada laboral y los empleados públicos sujetos a contrato de trabajo**, publicada el 13 de junio de 2023, cuyos capítulos II y III, sobre la jornada en los sectores público y privado, surtieron efecto con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023. Derogó la Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/22 y la Orden Ministerial n.º 005/19.20, de 17/03/2020. El capítulo III, artículos 10 a 18, regula el sector privado.

Varias guías comerciales de empleador de registro (employer of record) siguen citando una semana de 45 horas. Esa cifra está desfasada: para los empleadores privados, la semana ordinaria es de 40 horas desde el 1 de enero de 2023, y los horarios, sistemas de turnos y presupuestos de horas extraordinarias basados en 45 horas generan cinco horas extraordinarias semanales por trabajador.

La semana de 40 horas, las pausas y el descanso

Conforme al artículo 10 de la Orden de 2023, el empleador fija el horario diario de trabajo y de pausas, pero la jornada semanal del trabajador es de **40 horas**, con posibilidad de horas extraordinarias en los términos de la Orden. El artículo 10 también reconoce al trabajador el derecho a un «horario flexible» cuando el trabajo en la empresa empieza antes de las 9:00 h. El artículo 2 define el horario flexible como aquel en el que el trabajador puede organizar su trabajo para atender asuntos personales o familiares, no está obligado a estar en su puesto de trabajo y puede trabajar a distancia o acudir al puesto cuando sea urgente. La Orden no indica cuántas horas de este tipo se deben, por lo que los empleadores con horarios de inicio temprano deberían tratar expresamente la cuestión en su reglamento interno.

El artículo 12 reconoce a todo trabajador del sector privado una pausa diaria de una hora, cuyo momento fija el empleador, y un descanso semanal de no menos de 24 horas, que no se computa en las 40 horas. Las empresas que prestan servicios esenciales, aquellos cuya interrupción puede perjudicar la salud, el bienestar o la seguridad de la población, deben mantenerlos sin interrupción y organizar la rotación de los trabajadores afectados (artículo 11). El artículo 13 dispone que las horas trabajadas de día, de noche, en un día festivo oficial o en fin de semana son iguales y se retribuyen por igual: la Orden no fija ningún recargo nocturno, de fin de semana o festivo, aunque el contrato, el reglamento interno o un convenio colectivo pueden preverlo.

Horas extraordinarias y horas perdidas

El trabajador puede realizar horas extraordinarias a petición del empleador cuando el trabajo sea urgente, excepcional o de temporada, se realice para mantener o aumentar la productividad o tenga carácter especial (artículo 14). Son **horas extraordinarias** las trabajadas por encima de 40 a la semana o, cuando el reglamento interno o el contrato fijen menos horas, por encima de esa cifra inferior (artículo

15). El empleador debe registrar las horas y los días extraordinarios en un registro o por medios electrónicos, y el trabajador confirma el registro mediante firma, huella dactilar u otro medio electrónico que elija el empleador.

La forma principal de compensación es un **descanso** equivalente a las horas adicionales, concedido dentro de los 30 días siguientes al día en que se realizaron. Las horas por las que no se conceda el descanso compensatorio en ese plazo se abonan al mes siguiente y deben figurar en el recibo de salario (artículo 17). El pago se realiza al salario horario medio, que el artículo 18 define como el salario bruto del trabajador calculado sobre la base de la jornada de la Orden o de la jornada inferior pactada en el contrato; cuando el contrato fija una tarifa horaria para las horas extraordinarias, se aplica esa tarifa. El artículo 16 regula el caso inverso: cuando el trabajo se interrumpe por un accidente, un corte de electricidad, el mal tiempo, una catástrofe, la falta de materiales o fuerza mayor, no se descuenta el salario, y las horas perdidas pueden recuperarse con horas adicionales dentro de los 30 días siguientes, salvo que el empleador no permitiera al trabajador abandonar el lugar de trabajo durante la interrupción.

Vacaciones anuales

El artículo 46 de la Ley del Trabajo reconoce a todo trabajador **1,5 días laborables de vacaciones anuales retribuidas por mes de trabajo**, o dos días laborables al mes para los trabajadores de 16 y 17 años, salvo que el contrato sea más favorable. El trabajador gana un día laborable adicional al año por cada tres años de servicio en la misma empresa, pero las vacaciones anuales retribuidas nunca pueden superar 21 días laborables. Un nuevo trabajador puede disfrutar de las vacaciones anuales tras doce meses de servicio, incluido el período de prueba. Los días festivos que caen dentro de un período de vacaciones no se computan como días de vacaciones, y el trabajador conserva todos sus derechos contractuales durante las vacaciones.

El empleador elabora el calendario de vacaciones teniendo en cuenta los deseos del trabajador y las necesidades de la empresa; el trabajador solicita las vacaciones por escrito y el empleador responde por escrito. Una vez aprobado, el empleador no puede adelantar ni aplazar el calendario más de tres meses sin acuerdo, y las vacaciones pueden fraccionarse en dos períodos (artículo 47). El empleador puede llamar por escrito al trabajador durante sus vacaciones por motivos de trabajo; las vacaciones restantes se reanudan dentro de los seis meses siguientes (artículo 48). Cuando las vacaciones anuales coinciden con una baja por enfermedad, un permiso de maternidad u otro permiso legal, las vacaciones anuales se suspenden y se reanudan después (artículo 62).

Las vacaciones anuales no pueden sustituirse por dinero durante la relación laboral (artículo 46). Cuando un contrato se extingue o vence antes de que se hayan disfrutado las vacaciones, el artículo 49 exige una indemnización compensatoria, también para los trabajadores con menos de doce meses de servicio. El derecho a solicitar las vacaciones caduca a los dos años de su devengo (artículo 50), por lo que las políticas de traslado de vacaciones no deberían permitir que se acumulen más allá de ese momento.

Permiso de maternidad, permiso de paternidad y protección del embarazo

La Ley n.º 027/2023 sustituyó las disposiciones sobre maternidad de la Ley del Trabajo por una habilitación para que una orden ministerial fije el permiso, y el artículo 54 de la **Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023** reconoce ahora a la trabajadora que da a luz **14 semanas consecutivas** de permiso de maternidad, incluidas las semanas disfrutadas antes del parto, más hasta un mes adicional retribuido cuando un médico reconocido certifique complicaciones para la madre o el hijo. La muerte fetal a partir de la semana 20 de embarazo da derecho a ocho semanas de permiso; la madre cuyo hijo fallece después del nacimiento conserva el resto de su permiso de maternidad; el aborto espontáneo antes de la semana 20 se trata como baja por enfermedad, y tras un parto prematuro la madre disfruta de un permiso hasta el término normal de nueve meses y, después, de las 14 semanas completas (artículos 55 a 57).

El coste se reparte conforme a la Ley n.º 003/2016, de 30/03/2016, por la que se establece y regula el régimen de prestaciones por permiso de maternidad, modificada por la **Ley n.º 049/2024, de 04/06/2024**, que surtió efecto desde el 2 de agosto de 2023. El empleador abona a la trabajadora su salario durante las 14 semanas, y el Rwanda Social Security Board (RSSB) reembolsa al empleador ocho semanas, contadas a partir de la séptima; el empleador soporta seis. El RSSB financia también el mes adicional por complicaciones certificadas. Para obtener el reembolso, el empleador debe haber concedido el permiso, abonado las prestaciones y presentado una solicitud de reembolso ante el RSSB **dentro de los seis meses** siguientes al final del permiso (artículo 13 de la Ley n.º 003/2016, en su versión modificada). La prestación se calcula sobre el salario declarado dividido entre 30 y no puede superar el salario declarado durante el permiso, por lo que el empleador que declara al RSSB un salario inferior al real recupera menos.

El trabajador tiene derecho a **siete días naturales** de permiso de paternidad por el nacimiento de su hijo, más cinco días laborables cuando se acrediten médicamente complicaciones (artículo 58 de la Orden de 2023). Varias guías comerciales siguen citando cuatro días; esa cifra está desfasada. La protección acompaña al permiso: el artículo 24 bis de la Ley del Trabajo, introducido en 2023, prohíbe extinguir un contrato por razón de embarazo; el artículo 24 prohíbe la extinción mientras el trabajador disfruta de un permiso; el artículo 61 exige que la madre se reincorpore a su mismo puesto y prohíbe que un preaviso de despido transcurra durante el permiso de maternidad, y el artículo 59 reconoce una pausa retribuida para la lactancia de una hora diaria durante los doce meses siguientes a su reincorporación.

Permisos legales en el sector privado

Permiso	Derecho	A cargo de	Fuente
Vacaciones anuales	1,5 días laborables por mes; +1 día por cada 3 años de antigüedad; máximo de 21 días laborables; 2 días al mes entre los 16 y los 17 años	Empleador	Arts. 46 a 50, Ley n.º 66/2018
Permiso de maternidad	14 semanas consecutivas; +1 mes por complicaciones certificadas	El empleador lo abona todo; el RSSB reembolsa 8 semanas y el mes adicional	Art. 54, OM n.º 02/MIFOTRA/23; Ley n.º 049/2024

Permiso	Derecho	A cargo de	Fuente
Muerte fetal a partir de la semana 20	8 semanas	Empleador, 6 semanas; RSSB, 2 semanas	Art. 55, OM n.º 02/ MIFOTRA/23
Parto prematuro	Hasta el término normal y, después, 14 semanas	El empleador y el RSSB, la mitad del período anterior al término cada uno	Art. 57, OM n.º 02/ MIFOTRA/23
Permiso de paternidad	7 días naturales; +5 días laborables por complicaciones certificadas	Empleador	Art. 58, OM n.º 02/ MIFOTRA/23
Pausa para la lactancia	1 hora al día durante los 12 meses siguientes a la reincorporación	Empleador	Art. 59, Ley n.º 66/2018
Baja por enfermedad de corta duración	Hasta 15 días con certificado médico	Empleador, salario íntegro	Art. 54, Ley n.º 66/2018
Baja por enfermedad de larga duración	Hasta 6 meses con certificado de un comité de 3 médicos: 3 meses retribuidos y 3 meses de suspensión sin sueldo	Empleador, durante los 3 primeros meses	Art. 55, Ley n.º 66/2018
Matrimonio civil	2 días laborables	Empleador	Art. 59, OM n.º 02/ MIFOTRA/23
Fallecimiento del cónyuge / de un hijo / del padre o la madre, de un suegro o de un hermano / de un abuelo	7 / 5 / 4 / 3 días laborables	Empleador	Art. 59, OM n.º 02/ MIFOTRA/23
Fallecimiento de la esposa dejando un lactante de menos de 3 meses	1 mes además del permiso de paternidad	Empleador	Art. 59, OM n.º 02/ MIFOTRA/23
Traslado a más de 30 km	3 días laborables	Empleador	Art. 59, OM n.º 02/ MIFOTRA/23
Días festivos	15 días al año con salario íntegro	Empleador	Art. 53, Ley n.º 66/2018; OP n.º 062/01

Baja por enfermedad, permisos por circunstancias personales y ausencias autorizadas

El artículo 54 de la Ley del Trabajo obliga al empleador a conceder una **baja por enfermedad de corta duración** retribuida de hasta 15 días previa presentación de un certificado de un médico reconocido. A partir de los 15 días, y cuando un comité de tres médicos reconocidos certifique la enfermedad, el trabajador tiene derecho a una **baja por enfermedad de larga duración** de hasta seis meses: salario íntegro durante los tres primeros meses y, después, otros tres meses de suspensión sin sueldo. Si al

término de esa suspensión el trabajador sigue enfermo, el empleador puede extinguir el contrato conforme a la Ley del Trabajo (artículo 55), y se deben entonces las prestaciones por terminación del artículo 31; véase Extinción del contrato, indemnizaciones y despido por causas económicas. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están cubiertos por separado por el régimen de riesgos profesionales del RSSB (Seguridad social: cotizaciones al RSSB).

El **permiso por circunstancias personales** es un permiso retribuido por acontecimientos familiares (artículo 51 de la Ley del Trabajo). El artículo 59 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23 fija los días que figuran en la tabla anterior. Se concede en el momento del acontecimiento, no puede fraccionarse ni descontarse de las vacaciones anuales (artículo 60) y debe solicitarse por escrito con antelación, salvo que circunstancias excepcionales lo impidan (artículo 61). Además de estos derechos, el artículo 52 de la Ley del Trabajo permite al empleador conceder ausencias autorizadas por motivos debidamente justificados, en las condiciones que debería establecer el reglamento interno.

Días festivos

El artículo 53 de la Ley del Trabajo reconoce a los trabajadores los días festivos oficiales con salario íntegro y remite su relación a una orden presidencial. El artículo 27 de la **Orden Presidencial n.º 062/01, de 19/10/2022, sobre misiones oficiales, delegación de competencias y días festivos** enumera quince. Las fechas del Eid al-Fitr y del Eid al-Adha las anuncia cada año la Rwanda Muslim Community, y el Día de Umuganura, la fiesta nacional de la cosecha, cae en el viernes de la primera semana de agosto.

Conforme al artículo 28 de la Orden Presidencial, un día festivo que cae en sábado o domingo se traslada al siguiente día laborable, **salvo el 7 de abril**, Día de Conmemoración del Genocidio perpetrado contra los tutsis en 1994, que nunca se traslada. Si dos festivos consecutivos caen en fin de semana, se compensan con un día laborable, y cuando dos festivos coinciden, el día laborable siguiente pasa a ser festivo. El trabajador que trabaja en un día festivo tiene derecho a un día de descanso equivalente dentro de los 30 días siguientes (artículo 53 de la Ley del Trabajo); como la Orden de 2023 retribuye las horas en festivo a la tarifa ordinaria, la solución legal es el día de descanso compensatorio, no un recargo en metálico.

Días festivos según el artículo 27 de la Orden Presidencial n.º 062/01

Fecha	Festividad
1 de enero	Año Nuevo
2 de enero	Día siguiente a Año Nuevo
1 de febrero	Día de los Héroes Nacionales
Variable	Viernes Santo
Variable	Lunes de Pascua
7 de abril	Día de Conmemoración del Genocidio perpetrado contra los tutsis en 1994 (nunca se traslada)

Fecha	Festividad
1 de mayo	Día del Trabajo
1 de julio	Día de la Independencia
4 de julio	Día de la Liberación
Viernes de la primera semana de agosto	Día de Umuganura
15 de agosto	Asunción de la Virgen
25 de diciembre	Navidad
26 de diciembre	Día siguiente a Navidad (Boxing Day)
Se anuncia cada año	Eid al-Fitr
Se anuncia cada año	Eid al-Adha

Conceder el permiso de maternidad y recuperar ocho semanas del RSSB

1. **Confirmar que la trabajadora está declarada**
   Compruebe que la trabajadora está dada de alta en el RSSB y que las cotizaciones por maternidad del 0,6 % se han declarado e ingresado cada mes sobre su salario real; el reembolso se calcula sobre el salario declarado.

2. **Recibir el certificado y acordar las fechas**
   Acuerde la fecha de inicio de las 14 semanas consecutivas, que pueden incluir semanas anteriores al parto, y deje constancia de cualquier complicación certificada que prolongue el permiso hasta un mes.

3. **Abonar el salario íntegro durante 14 semanas**
   Siga abonando el salario a través de la nómina durante todo el permiso, con el PAYE y las cotizaciones habituales; no notifique ningún preaviso de despido durante el permiso (artículos 24 y 61 de la Ley del Trabajo).

4. **Presentar la solicitud de reembolso**
   Dentro de los seis meses siguientes al final del permiso, presente ante el RSSB la solicitud de reembolso de las ocho semanas contadas a partir de la séptima, y de cualquier mes adicional por complicaciones (artículo 13 de la Ley n.º 003/2016, en su versión modificada).

5. **Organizar la reincorporación**
   Reincorpore a la trabajadora a su mismo puesto y programe la pausa diaria retribuida de una hora para la lactancia durante doce meses (artículos 59 y 61).

Lista de comprobación del horario y la política de permisos

Cuestiones que conviene resolver en el contrato o en el reglamento interno antes de la primera nómina.

- [ ] **Jornada semanal**
  No más de 40 horas, con indicación del horario diario, la pausa de una hora y el descanso semanal de 24 horas.
- [ ] **Inicio temprano**
  Cómo se aplica el horario flexible cuando el trabajo empieza antes de las 9:00 h.
- [ ] **Horas extraordinarias**
  Quién puede autorizarlas, cómo se registran y firman, la regla del descanso compensatorio en 30 días y cualquier tarifa contractual para las horas extraordinarias.
- [ ] **Año de vacaciones y devengo**
  Devengo de 1,5 días al mes, el incremento por antigüedad hasta 21 días, la caducidad a los dos años y el procedimiento de solicitud por escrito.
- [ ] **Permisos familiares**
  Permisos de maternidad, de paternidad, de lactancia y por circunstancias personales, en niveles no inferiores a los legales.
- [ ] **Enfermedad**
  Certificados exigidos, el límite de 15 días para la baja de corta duración y el procedimiento de los tres médicos para las ausencias más largas.
- [ ] **Festivos y turnos**
  Los quince días festivos, la regla de los turnos en fin de semana y el día de descanso dentro de los 30 días siguientes por trabajar en festivo.

EJEMPLO PRÁCTICO

El coste de 14 semanas de permiso de maternidad y de un mes de horas extraordinarias

Una trabajadora percibe un salario bruto de 900 000 RWF al mes y disfruta de 14 semanas de permiso de maternidad a partir del 1 de marzo de 2027. Por otra parte, un supervisor de almacén con un salario de 520 000 RWF al mes trabaja 46 horas semanales durante cuatro semanas. Cifras ilustrativas; el divisor de 30 días sigue la regla de la prestación por maternidad, y el método de la tarifa horaria es una interpretación razonable del artículo 18 de la Orden de 2023.

Duración del permiso de maternidad	14 semanas = 98 días, del 1 de marzo de 2027 al 6 de junio de 2027.
Salario abonado por el empleador	900 000 RWF ÷ 30 × 98 = 2 940 000 RWF durante el permiso.

Reembolso del RSSB	8 semanas = 56 días: 900 000 RWF ÷ 30 × 56 = 1 680 000 RWF, que deben reclamarse a más tardar el 6 de diciembre de 2027.
Coste neto para el empleador	2 940 000 RWF − 1 680 000 RWF = 1 260 000 RWF, las seis semanas que soporta el empleador.
Horas extraordinarias	6 horas semanales por encima de 40 × 4 semanas = 24 horas, registradas y firmadas por el supervisor.
Primero, el descanso compensatorio	Si el empleador concede 24 horas de descanso dentro de los 30 días siguientes a cada día con horas extraordinarias, no se debe nada más.
En su defecto, pago al mes siguiente	Tarifa horaria sobre una semana de 40 horas: 520 000 RWF ÷ (40 × 52 ÷ 12 = 173,33 horas) = 3000 RWF; 24 horas × 3000 RWF = 72 000 RWF en el recibo de salario del mes siguiente, salvo que el contrato fije una tarifa distinta para las horas extraordinarias.

El pago de las horas extraordinarias es un rendimiento del trabajo y está sujeto al PAYE y a las cotizaciones a la pensión como cualquier otro salario.

Si el contrato del supervisor hubiera fijado una semana de 45 horas, las cinco horas adicionales semanales seguirían siendo horas extraordinarias conforme al artículo 15 de la Orden de 2023.

Preguntas de los inversores

¿Cuál es la jornada laboral legal en Ruanda?

Cuarenta horas semanales en el sector privado, conforme al artículo 10 de la Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, con efectos desde el 1 de enero de 2023. El empleador fija el horario diario, debe conceder una pausa diaria de una hora y un descanso semanal de al menos 24 horas, y debe tratar como horas extraordinarias las que excedan de 40, o de una cifra contractual inferior. La antigua semana de 45 horas ha dejado de aplicarse.

¿Deben pagarse las horas extraordinarias con recargo en Ruanda?

No existe ningún recargo legal. Las horas extraordinarias se compensan en primer lugar con un descanso equivalente dentro de los 30 días siguientes; las horas no compensadas en ese plazo se abonan al mes siguiente a la tarifa horaria bruta, salvo que el contrato fije una tarifa para las horas extraordinarias (artículos 17 y 18 de la Orden de 2023). El artículo 13 retribuye además las horas nocturnas, en fin de semana y en festivo a la misma tarifa que las demás.

¿Cuántos días de vacaciones anuales debo conceder?

Al menos 1,5 días laborables por cada mes trabajado, es decir, 18 días laborables al año, más un día adicional por cada tres años de servicio en la misma empresa, hasta un máximo de 21 días laborables (artículo 46 de la Ley n.º 66/2018). Las vacaciones pueden disfrutarse tras doce meses, incluido el período de prueba, y solo se abonan en metálico a la extinción del contrato.

¿Quién paga el permiso de maternidad en Ruanda?

El empleador abona el salario íntegro durante las 14 semanas, y el Rwanda Social Security Board reembolsa ocho semanas, contadas a partir de la séptima, conforme a la Ley n.º 049/2024, que modifica la Ley n.º 003/2016. El empleador debe presentar la solicitud dentro de los seis meses siguientes al final del permiso. El RSSB financia también hasta un mes adicional cuando se acrediten médicamente complicaciones.

¿Cuánto dura el permiso de paternidad?

Siete días naturales por el nacimiento del hijo del trabajador, más cinco días laborables si un médico reconocido certifica complicaciones para la madre o el hijo (artículo 58 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23). Si la madre fallece dejando un lactante de menos de tres meses, el padre disfruta de un mes adicional de permiso por circunstancias personales.

¿Qué ocurre cuando un día festivo cae en fin de semana?

Se traslada al siguiente día laborable conforme al artículo 28 de la Orden Presidencial n.º 062/01, salvo el 7 de abril, Día de Conmemoración del Genocidio perpetrado contra los tutsis, que nunca se traslada. Dos festivos consecutivos en fin de semana se compensan con un día laborable. Los trabajadores que trabajan en un día festivo disfrutan de un día de descanso equivalente dentro de los 30 días siguientes.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- En octubre de 2025, el Gobierno anunció como objetivo el cuarto trimestre de 2026 para nuevas leyes sobre pensiones, maternidad y cobertura médica o de riesgos profesionales; una nueva ley de maternidad podría modificar el reparto del coste de seis y ocho semanas o el plazo de seis meses para la solicitud, por lo que conviene comprobarlo antes de planificar los presupuestos de permisos de 2027.
- A 10 de octubre de 2026 no se había publicado ninguna modificación de la Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23 sobre la jornada laboral; conviene estar atento a posibles orientaciones sobre el horario flexible, que la Orden define pero no cuantifica.
- La Rwanda Muslim Community anuncia cada año las fechas del Eid al-Fitr y del Eid al-Adha, por lo que el calendario de festivos de 2027 solo estará completo una vez realizados esos anuncios.
- La hoja de ruta del MIFOTRA para la aplicación de la National Labour Mobility Policy, solicitada por la Cámara de Diputados en agosto de 2026 y prevista para noviembre de 2026 aproximadamente, se refiere principalmente a la migración laboral; no se ha anunciado con ella ningún cambio en la jornada ni en los permisos.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Working hours	*Amasaha y'akazi*	*Heures de travail*	Las 40 horas semanales fijadas para el sector privado por la Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23.
Overtime	*Amasaha y'ikirenga*	*Heures supplémentaires*	Horas que exceden de 40 a la semana o de una cifra contractual inferior (artículo 15 de la Orden de 2023).
Flexible working hour	—	*Heure de travail flexible*	Hora en la que el trabajador puede organizar su trabajo en función de sus asuntos personales o trabajar a distancia, que se debe cuando el trabajo empieza antes de las 9:00 h.
Weekly rest	*Amasaha y'ikiruhuko mu cyumweru*	*Repos hebdomadaire*	Al menos 24 horas a la semana, al margen de las 40 horas de trabajo.
Annual leave	*Ikiruhuko cy'umwaka*	*Congé annuel*	Permiso retribuido de 1,5 días laborables al mes, con un máximo de 21 días laborables al año (artículo 46).
Maternity leave	*Ikiruhuko cyo kubyara*	*Congé de maternité*	Catorce semanas consecutivas con salario íntegro, ocho de ellas reembolsadas por el RSSB.
Paternity leave	—	*Congé de paternité*	Siete días naturales, más cinco días laborables por complicaciones certificadas.
Circumstantial leave	*Ikiruhuko cy'ingoboka*	*Congé de circonstance*	Permiso retribuido por acontecimientos familiares como el matrimonio o el fallecimiento de un familiar (artículo 51 y Orden de 2023).
Short-term sick leave	*Ikiruhuko kigufi cy'uburwayi*	*Congé de maladie de courte durée*	Hasta 15 días con certificado de un médico reconocido (artículo 54).
Official public holidays	*Iminsi y'ikiruhuko rusange*	*Jours fériés officiels*	Los quince días festivos retribuidos fijados por la Orden Presidencial n.º 062/01.

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

La jornada, los permisos y los festivos no varían según la nacionalidad del empleador o del trabajador. Un trabajador extranjero en Ruanda devenga vacaciones anuales al mismo ritmo que un colega ruandés, disfruta de los mismos quince días festivos y tiene los mismos permisos de maternidad, de paternidad y por circunstancias personales; los festivos del país de origen del trabajador son una cuestión contractual. Las vacaciones en el país de origen, los vuelos y los períodos de descanso y recuperación de los trabajadores expatriados son beneficios contractuales, no legales, y el tratamiento en nómina de cualquier valor en metálico o en especie se rige por lo expuesto en Salarios, salario mínimo y nóminas. Un grupo extranjero debería comprobar que su política global de permisos es al menos tan generosa como la ruandesa en todos sus apartados, incluidas la regla del máximo de 21 días y la caducidad a los dos años, y que paga las cotizaciones por maternidad al RSSB por su personal femenino extranjero, ya que el reembolso depende de ellas.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Horarios todavía basados en la derogada semana de 45 horas, que convierten cinco horas semanales en horas extraordinarias registradas.
- Horas extraordinarias no anotadas en un registro firmado por el trabajador, o no compensadas con descanso dentro de los 30 días siguientes y omitidas después en el recibo de salario del mes siguiente.
- Abonar en metálico las vacaciones anuales no disfrutadas durante la relación laboral, lo que prohíbe el artículo 46, o dejar que las vacaciones se acumulen más allá de la caducidad de dos años del artículo 50.
- Dejar pasar el plazo de seis meses para reclamar al RSSB el reembolso de las ocho semanas de maternidad, o declarar un salario inferior al real, con lo que se reduce el reembolso.
- Notificar un preaviso o despedir durante cualquier permiso, o por razón de embarazo (artículos 24, 24 bis y 61 de la Ley del Trabajo).
- Trasladar el 7 de abril como los demás festivos que caen en fin de semana; es el único festivo que nunca se traslada.

FUENTES OFICIALES

- Ministry of Justice, Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 13/06/2023: Orden Ministerial n.º 01/MIFOTRA/23, de 13/06/2023, sobre la jornada laboral — https://www.minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2023_Official_Gazettes/__June/OG_n___Special_of_13.06.2023__Amasaha_akazi___Abakozi_ba_Leta_bagengwa_amasezerano_umurimo.pdf
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 02/08/2023: Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023, incluidos los permisos de maternidad, de paternidad y por circunstancias personales — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- RwandaLII: Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda, artículos 45 a 62 — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Portal jurídico de Ruanda (amategeko.gov.rw): Ley n.º 049/2024, de 04/06/2024, que modifica el régimen de prestaciones por permiso de maternidad; Orden Presidencial n.º 062/01, de 19/10/2022, sobre los días festivos — https://www.amategeko.gov.rw
- Rwanda Social Security Board: régimen de prestaciones por permiso de maternidad — https://www.rssb.rw

Salarios, salario mínimo y nóminas: por qué Ruanda no tiene un salario mínimo operativo, cómo y cuándo debe pagarse el salario, los recibos de salario, el límite de la mitad del salario para las deducciones, la retención del PAYE y las retribuciones en especie, y las declaraciones mensuales de nómina

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- El artículo 68 de la Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda, obliga al ministro competente en materia de trabajo a fijar un salario mínimo mediante orden, pero a 10 de octubre de 2026 no se había dictado ninguna orden de ese tipo, por lo que no existe un salario mínimo legal operativo para el sector privado.
- El salario debe abonarse íntegramente en una cuenta bancaria o de una entidad financiera reconocida que el trabajador designe por escrito (artículo 67), con una periodicidad acorde con la base de contratación, mensual para el personal mensual (artículo 70), con un recibo de salario detallado a petición del trabajador (artículo 71) y con igualdad de retribución por un trabajo de igual valor (artículo 9).
- Las deducciones por préstamos, anticipos de salario, embargos ordenados judicialmente y cesiones voluntarias no pueden superar la mitad del salario ni devengar intereses (artículo 73); las cantidades deducidas ilícitamente devengan intereses al tipo medio del National Bank of Rwanda (BNR) (artículo 74), y el salario impagado no puede reclamarse transcurridos dos años (artículo 76).
- Los empleadores retienen el PAYE (Pay As You Earn, retención sobre los salarios) conforme al artículo 56 de la Ley n.º 027/2022, de 20/10/2022, por la que se establecen los impuestos sobre la renta, al 0 % sobre la renta mensual imponible hasta 60 000 RWF, al 10 % hasta 100 000 RWF, al 20 % hasta 200 000 RWF y al 30 % por encima, con un 15 % para los trabajadores eventuales por encima de 60 000 RWF y un tipo único del 30 % para cualquier empleador que no sea el primer empleador del trabajador (artículo 57).
- Las retribuciones en especie tributan conforme al artículo 18 de la Ley del Impuesto sobre la Renta: un vehículo, al 10 %, y la vivienda, al 20 % de los rendimientos del trabajo en metálico del trabajador; los préstamos a bajo interés superiores a tres meses de salario, por los intereses ahorrados, y el alquiler o el vehículo pagados directamente por el empleador, como si fueran dinero; el PAYE se declara e ingresa dentro de los 15 días siguientes al final de cada mes o, para los empleadores autorizados a declarar trimestralmente, de cada trimestre.
- Una nómina ruandesa en 2026 soporta además una cotización a la pensión del 12 % (6 % + 6 %), una cotización por maternidad del 0,6 % (0,3 % + 0,3 %), una cotización por riesgos profesionales del 2 % a cargo exclusivo del empleador y una cotización al seguro de salud comunitario del 0,5 % del salario neto del trabajador, todas ellas exigibles a más tardar el día 15 del mes siguiente.

El salario mínimo: exigido por la ley, aún no fijado

El artículo 68 de la **Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda** dispone que una orden del ministro competente en materia de trabajo determina el salario mínimo. A 10 de octubre de 2026 no se había publicado ninguna orden de ese tipo en el portal jurídico oficial, y el Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) declaró públicamente en agosto de 2024 que se estaba estudiando un salario mínimo. Por tanto, **no existe un salario mínimo legal operativo** para los trabajadores del sector privado. Algunas informaciones de prensa citan una cifra de unos 100 RWF diarios que dataría de la década de 1970 o de 1980, y el 2026 Investment Climate Statement de los Estados Unidos sobre Ruanda señala que no se ha fijado ningún salario mínimo; ninguna de las dos es un tipo vinculante conforme al artículo 68, y los empleadores no deberían tratar la antigua cifra como un mínimo legal. Según el New Times, la Ley n.º 029/2025, de 20/10/2025, sobre la indemnización por accidentes mantiene 3000 RWF

diarios, cifra de referencia tomada de una sentencia del Tribunal Supremo de 2016, como base para indemnizar a las víctimas de accidentes que carecen de ingresos verificables; esa cifra es una medida de la indemnización de daños, no un salario mínimo, y la misma información señalaba que la orden del artículo 68 seguía sin dictarse.

La ausencia de un salario mínimo general no significa que la retribución no esté regulada. El artículo 9 prohíbe la discriminación y exige **igual retribución por un trabajo de igual valor**, definido en el artículo 3 como el trabajo idéntico, similar o intercambiable, o el trabajo distinto de igual valor, realizado para el mismo empleador. Un convenio colectivo puede fijar escalas salariales para los trabajadores a los que se aplica, y esas condiciones prevalecen cuando son más favorables (artículo 92). Las normas sectoriales o de contratación pública también pueden imponer condiciones salariales, y la Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE) examina el salario ofrecido cuando estudia la contratación de un extranjero. Si se dicta una orden de salario mínimo, todo salario inferior, incluidos los de los trabajadores eventuales y jornaleros, deberá elevarse a partir de su fecha de entrada en vigor.

Cómo y cuándo debe pagarse el salario

El trabajador tiene derecho al salario por el trabajo realizado, y no se debe salario por el trabajo no realizado salvo que el contrato o la Ley del Trabajo dispongan otra cosa, como ocurre con las vacaciones, los días festivos y la baja por enfermedad de corta duración (artículo 66). Cuando la retribución consiste total o parcialmente en comisiones sobre servicios o ingresos, todos esos elementos se consideran salario (artículo 69). Conforme al artículo 67, el salario se paga en la moneda prevista por las leyes aplicables, y el empleador debe abonar el salario íntegro en una **cuenta designada por escrito por el trabajador** en un banco o entidad financiera reconocida. Por tanto, el pago del salario en efectivo no es conforme, y el empleador debería conservar una designación de cuenta firmada por cada trabajador. Si alguna parte del salario puede abonarse en divisas es una cuestión que depende de la normativa cambiaria del National Bank of Rwanda (BNR) (Normativa cambiaria).

La periodicidad del pago sigue la base de contratación: diaria para los trabajadores por horas o por días, semanal para los contratados por semanas, cada quince días para los contratados por quincenas y mensual para los contratados por meses (artículo 70). A petición del trabajador, el empleador debe facilitar un **recibo de salario** mensual individual en el que consten el salario base, los complementos y las primas, las retenciones y el salario neto (artículo 71); las horas extraordinarias no compensadas también deben figurar en el recibo de salario conforme a la Orden de 2023 sobre la jornada laboral. El artículo 57 de la Ley del Impuesto sobre la Renta exige además al empleador entregar a cada trabajador un certificado de los rendimientos pagados y del impuesto retenido. Al trabajador trasladado temporalmente fuera de su lugar de trabajo habitual por motivos laborales deben facilitársele transporte, manutención y alojamiento, en las condiciones fijadas en el reglamento interno (artículo 75).

Deducciones, embargos y sus límites

El artículo 73 prohíbe al empleador retener el salario del trabajador salvo en los casos que permite la Ley del Trabajo. Además de las deducciones obligatorias (el PAYE y las cotizaciones a la seguridad social) y de otros cargos pactados en el contrato, el salario solo puede embargarse para ejecutar una sentencia judicial o en virtud de una cesión voluntaria del trabajador, por ejemplo de las cuotas sindicales. El total que puede deducirse para devolver dinero prestado por el empleador, ejecutar una

sentencia o pagar una cesión voluntaria tiene como límite **la mitad del salario**, el empleador no puede cobrar intereses sobre esas cantidades, y el mismo límite se aplica al salario anticipado. Por ello, una política de préstamos al personal debe prever reembolsos de no más de la mitad del salario neto y sin intereses, lo que tiene también consecuencias fiscales: un préstamo superior a tres meses de salario a un tipo inferior al del BNR genera una retribución en especie imponible (véase más adelante).

Las cantidades deducidas en contra de la Ley del Trabajo devengan **intereses al tipo medio fijado por el BNR**, desde la fecha en que el trabajador debería haber cobrado (artículo 74). En materia de seguridad social, el artículo 9 de la Ley n.º 05/2015, que regula la organización de los regímenes de pensiones, añade que el empleador que no deduce la cotización a la pensión del trabajador en el momento del pago no puede recuperarla de un salario posterior; debe soportar él mismo los atrasos. Cuando un trabajador trabaja para dos o más empleadores, cada uno deduce las cotizaciones a la pensión en proporción al salario que abona.

Reclamaciones salariales, insolvencia y trabajo subcontratado

El salario no reclamado dentro de los **dos años** siguientes a la fecha en que se devengó no puede reclamarse (artículo 76). El plazo se interrumpe cuando el empleador empieza a calcular como deuda las cantidades adeudadas, cuando el asunto se somete a los representantes de los trabajadores, mientras esté pendiente una solicitud de arreglo amistoso ante la inspección de trabajo y mientras el asunto esté ante un tribunal. En caso de insolvencia del empleador, el salario se paga conforme a la legislación de insolvencia aplicable (artículo 72); véase Insolvencia y reestructuración.

El artículo 122 hace responsable al adjudicatario de una licitación pública o privada del pago de los salarios de los trabajadores que utilice, incluidos los de sus subcontratistas si estos no pagan. El adjudicatario no tiene derecho a cobrar hasta que acredite ante la entidad contratante el pago de las deudas salariales; si no paga, la entidad contratante retiene un importe equivalente y, transcurridos 45 días, paga directamente a los trabajadores. Los contratistas de proyectos en Ruanda deberían trasladar esta obligación a sus subcontratistas y exigirles cada mes justificantes del pago de los salarios y de la seguridad social.

PAYE: tipos, residencia y segundos empleadores

Los rendimientos del trabajo tributan mediante retención conforme al **artículo 56 de la Ley n.º 027/2022, de 20/10/2022, por la que se establecen los impuestos sobre la renta**. Desde el segundo año posterior a la entrada en vigor de la Ley, la escala mensual es del 0 % sobre la renta imponible hasta 60 000 RWF, del 10 % sobre el tramo de 60 001 RWF a 100 000 RWF, del 20 % de 100 001 RWF a 200 000 RWF y del 30 % por encima de 200 000 RWF. El **trabajador eventual** tributa al 15 %, con los primeros 60 000 RWF mensuales al 0 %. La Ley n.º 014/2025, de 27/05/2025, que modificó la Ley del Impuesto sobre la Renta con efectos desde el 29 de mayo de 2025, no modificó estos tipos.

Toda persona que pague a trabajadores en metálico o en especie debe retener el impuesto, presentar una declaración, ingresarlo y entregar a cada trabajador un certificado de los rendimientos y del impuesto retenido (artículo 57). El empleador que **no es el primer empleador del trabajador** retiene a un tipo único del 30 %. Las dietas abonadas a los miembros de un consejo de administración soportan

una retención separada del 30 % (artículo 59). El artículo 16 excluye de los rendimientos del trabajo imponibles el reembolso de los gastos realizados exclusivamente para la actividad del empleador y las cotizaciones del empleador a la entidad pública de seguridad social. La residencia, la renta mundial, la exención de determinados rendimientos pagados por un empleador no residente, la situación de los diplomáticos y del personal de organizaciones internacionales y la planificación de los expatriados se tratan en Impuesto sobre la renta de las personas físicas, PAYE y expatriados.

Escala mensual del PAYE (artículo 56, Ley n.º 027/2022, cuadro 2)

Rendimientos mensuales imponibles del trabajo (RWF)	Tipo aplicable al tramo	Impuesto acumulado al final del tramo (RWF)
De 0 a 60 000	0 %	0
De 60 001 a 100 000	10 %	4000
De 100 001 a 200 000	20 %	24 000
Más de 200 000	30 %	24 000 más el 30 % del exceso sobre 200 000
Trabajador eventual	0 % hasta 60 000; después, 15 %	15 % del exceso sobre 60 000
Empleador que no es el primer empleador	30 % único	30 % de la totalidad de los rendimientos del trabajo abonados

Retribuciones en especie y complementos

El artículo 18 de la Ley del Impuesto sobre la Renta incorpora las **retribuciones en especie** a los rendimientos del trabajo imponibles por valores fijos. Un vehículo puesto a disposición del trabajador se valora en el 10 % de los rendimientos del trabajo, excluidas las retribuciones en especie. La vivienda facilitada al trabajador para su uso como residencia, con o sin equipamiento doméstico, se valora en el 20 % de los rendimientos del trabajo, excluidas las retribuciones en especie. Un préstamo o anticipo salarial que exceda de tres mensualidades tributa por la diferencia entre el interés al tipo que el BNR ofrece a los bancos comerciales y el interés que efectivamente paga el trabajador. Las retribuciones concedidas a una persona vinculada al trabajador, sin que esta preste servicios, se consideran retribuciones del trabajador. Sin embargo, **el alquiler o el vehículo pagados directamente por el empleador** en favor del trabajador tributan como rendimiento dinerario, y no por los valores del 10 % o del 20 %, de modo que la forma de organizar la vivienda altera sustancialmente la tributación.

La base de cotización a la seguridad social se rige por sus propias reglas. Con arreglo a la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024, el alojamiento facilitado en especie se integra en la base de cotización de pensiones por su valor de adquisición, mientras que quedan excluidos los complementos de carácter compensatorio, como las dietas por desplazamiento y los complementos de comunicación, familiares, médicos, de coste de vida, de representación, de seguridad laboral, de herramientas y de comidas. El complemento de transporte ya no figura en la lista de exclusiones. Por

ello, un complemento de vivienda en metálico, una vivienda arrendada por la sociedad y una vivienda propiedad de la sociedad pueden dar lugar a tres resultados distintos en materia de PAYE (retención sobre los salarios) y de pensiones; el detalle figura en Seguridad social: cotizaciones al RSSB.

Conceptos de una nómina de 2026 y plazos de declaración y pago

Concepto	Tipo	Base	A cargo de	Declaración y pago
PAYE	0 % / 10 % / 20 % / 30 %	Rendimientos del trabajo imponibles, incluidas las retribuciones en especie	Trabajador (mediante retención)	Dentro de los 15 días siguientes al final del mes o, cuando se permita, del trimestre, en el sistema e-tax de la RRA
Pensión	12 % (6 % + 6 %); 14 % a partir del 1 de enero de 2027	Salario bruto, incluidas las retribuciones en especie, menos los complementos compensatorios	Empleador y trabajador a partes iguales	A más tardar el día 15 del mes siguiente, al RSSB
Prestaciones por permiso de maternidad	0,6 % (0,3 % + 0,3 %)	Salario bruto	Empleador y trabajador a partes iguales	A más tardar el día 15 del mes siguiente, al RSSB
Riesgos profesionales	2 %	Salario	Solo el empleador	Mensualmente, con la declaración al RSSB
Seguro de salud comunitario	0,5 %	Salario neto del trabajador	Trabajador (mediante retención)	A más tardar el día 15 del mes siguiente
Régimen médico RAMA (en caso de adhesión)	7,5 % + 7,5 %, según las normas publicadas por el RSSB	Salario base	Empleador y trabajador	Mensualmente, al RSSB

Calendario y declaraciones de la nómina

El PAYE (retención sobre los salarios) se declara e ingresa a través del sistema e-tax de la Rwanda Revenue Authority (RRA) dentro de los 15 días siguientes al final de cada mes o trimestre, «según la legislación aplicable» (artículo 57). Las orientaciones publicadas por la RRA indican que los empleadores con un volumen de negocios anual de hasta 200 millones de RWF pueden declarar trimestralmente, con la opción de hacerlo mensualmente, y que los empleadores de mayor tamaño declaran mensualmente. Las cotizaciones al Rwanda Social Security Board (RSSB) se declaran mensualmente con una relación de los trabajadores y sus retribuciones, y se pagan a más tardar el día 15 del mes siguiente; el retraso en las cotizaciones de pensiones conlleva un recargo del 1,5 % mensual,

y toda fracción de mes se computa como mes completo. La cotización al seguro de salud comunitario se declara y paga mensualmente a más tardar el día 15 con arreglo a la Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026, con intereses de demora del 2 % mensual.

En la práctica, el día 15 de cada mes es la fecha en que una nómina ruandesa debe quedar íntegramente liquidada ante la RRA y el RSSB, y los empleadores que abonan el salario a final de mes disponen de quince días para completar las declaraciones. El calendario completo de cumplimiento de una sociedad de nueva creación, incluidas las declaraciones anuales, figura en Calendario de cumplimiento tras la inscripción.

Gestión de una nómina mensual conforme a la normativa

1. **Recopilar los datos**
   Salario base, complementos, comisiones, horas extraordinarias no compensadas con descanso en un plazo de 30 días, retribuciones en especie, vacaciones y ausencias, devoluciones de préstamos y cualquier resolución judicial.

2. **Clasificar cada concepto**
   Separe los reembolsos de gastos profesionales (excluidos del PAYE), los complementos compensatorios (excluidos de la base de cotización de pensiones), las retribuciones en especie (por los valores del artículo 18 a efectos del PAYE) y el alquiler o los gastos de vehículo pagados directamente (que tributan como rendimiento dinerario).

3. **Calcular el PAYE**
   Aplique la escala mensual, el tipo del 15 % para trabajadores eventuales o el tipo del 30 % del segundo empleador.

4. **Calcular las cotizaciones**
   Pensión del 6 % + 6 % (7 % + 7 % a partir de enero de 2027), maternidad del 0,3 % + 0,3 %, riesgos profesionales del 2 % a cargo exclusivo del empleador y seguro de salud comunitario del 0,5 % del salario neto.

5. **Aplicar otras deducciones**
   Mantenga las devoluciones de préstamos, los anticipos, las deudas reconocidas en sentencia y las cesiones voluntarias dentro del límite de la mitad del salario, sin intereses (artículo 73).

6. **Pagar y emitir los recibos de salario**
   Abone el salario neto en la cuenta designada por cada trabajador y emita los recibos de salario y el certificado fiscal exigido por el artículo 57 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

7. **Declarar a más tardar el día 15**
   Declare e ingrese el PAYE en el sistema e-tax de la RRA, así como las cotizaciones al RSSB y al seguro de salud comunitario, a más tardar el día 15 del mes siguiente, y conserve la documentación.

EJEMPLO PRÁCTICO

Nómina de un directivo con 1 000 000 RWF al mes, 2026 y 2027

Un directivo percibe 1 000 000 RWF al mes: un salario base de 800 000 RWF, un complemento de vivienda en metálico de 100 000 RWF y un complemento de transporte de 100 000 RWF. Cifras ilustrativas. El ejemplo parte de que la totalidad de los 1 000 000 RWF es imponible y forma parte de la base de cotización de pensiones y, solo a efectos ilustrativos, toma como salario neto para la cotización al seguro de salud comunitario la retribución una vez deducidos el PAYE y las cotizaciones del trabajador por pensión y maternidad; confirme la base que aplica el RSSB.

PAYE	0 sobre los primeros 60 000 RWF + 4000 RWF + 20 000 RWF + 30 % × 800 000 RWF = 240 000 RWF; total: 264 000 RWF.
Pensión del trabajador, 2026	6 % × 1 000 000 RWF = 60 000 RWF (el empleador abona otros 60 000 RWF).
Cotización por maternidad	0,3 % × 1 000 000 RWF = 3000 RWF a cargo del trabajador y 3000 RWF a cargo del empleador.
Seguro de salud comunitario	1 000 000 RWF − 264 000 − 60 000 − 3000 = 673 000 RWF; 0,5 % = 3365 RWF.
Salario neto percibido, 2026	1 000 000 RWF − 264 000 − 60 000 − 3000 − 3365 = 669 635 RWF.
Coste para el empleador, 2026	1 000 000 RWF + 60 000 de pensión + 3000 de maternidad + 20 000 de riesgos profesionales (2 %) = 1 083 000 RWF.
A partir de enero de 2027	Pensión del 7 % por cada parte = 70 000 RWF; cotización sanitaria del 0,5 % × 663 000 RWF = 3315 RWF; salario neto percibido: 659 685 RWF; coste para el empleador: 1 093 000 RWF.
Si la sociedad facilitara en su lugar un vehículo	Un vehículo puesto a disposición añade a la renta imponible el 10 % de los rendimientos del trabajo, excluidas las retribuciones en especie, en este caso 100 000 RWF, lo que supone unos 30 000 RWF más de PAYE al mes al tipo del 30 %.

Si la sociedad hubiera pagado el alquiler del directivo directamente al arrendador, el alquiler tributaría como rendimiento dinerario, y no por el valor del 20 % aplicable a la vivienda.

Si el directivo hubiera trabajado además a tiempo parcial para un segundo empleador ruandés, ese empleador practicaría una retención de PAYE a un tipo fijo del 30 %.

Preguntas de los inversores

¿Existe un salario mínimo en Ruanda?

No uno que sea aplicable. El artículo 68 de la Ley n.º 66/2018 obliga al ministro competente en materia de trabajo a fijar un salario mínimo mediante orden, pero a 10 de octubre de 2026 no se había dictado ninguna. A veces se cita una antigua cifra de unos 100 RWF diarios, pero no constituye un salario vinculante con arreglo al artículo 68. Siguen aplicándose la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y cualquier convenio colectivo.

¿Puedo pagar los salarios en efectivo?

No. El artículo 67 de la Ley del Trabajo obliga al empleador a abonar la totalidad del salario en una cuenta abierta en un banco o en una entidad financiera reconocida que el trabajador haya designado por escrito. Conserve en el expediente la designación firmada. El personal mensual cobra mensualmente, y los trabajadores por días o por semanas, con la periodicidad que corresponda a la modalidad de su contratación.

¿Cuánto puedo descontar del salario para recuperar un préstamo concedido a un trabajador?

No más de la mitad del salario, y sin intereses, con arreglo al artículo 73 de la Ley del Trabajo. El mismo límite se aplica conjuntamente a los anticipos salariales, los embargos ordenados judicialmente y las cesiones voluntarias. Las deducciones ilícitas devengan intereses al tipo medio del National Bank of Rwanda. Un préstamo superior a tres mensualidades a un tipo inferior al del banco central genera además una retribución en especie imponible.

¿Qué tipos de PAYE se aplican en Ruanda en 2026?

Sobre los rendimientos del trabajo imponibles mensuales: 0 % hasta 60 000 RWF, 10 % hasta 100 000 RWF, 20 % hasta 200 000 RWF y 30 % por encima de esa cifra, con arreglo al artículo 56 de la Ley n.º 027/2022. Los trabajadores eventuales tributan al 15 % por encima de 60 000 RWF, y el empleador que no sea el primer empleador del trabajador practica una retención a un tipo fijo del 30 %. Las modificaciones de 2025 de la Ley del Impuesto sobre la Renta no alteraron estos tipos.

¿Cómo tributan los vehículos de empresa y la vivienda?

Con arreglo al artículo 18 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el vehículo puesto a disposición de un trabajador se valora en el 10 %, y la vivienda en el 20 %, de los rendimientos del trabajo excluidas las retribuciones en especie, y ese valor se añade a la renta imponible. Si el empleador paga directamente el alquiler o un vehículo para el trabajador, ese importe tributa íntegramente como rendimiento dinerario. Las cotizaciones de pensiones siguen reglas distintas en materia de retribuciones en especie.

¿Cuándo vencen los impuestos y las cotizaciones sobre la nómina?

A más tardar el día 15 siguiente al final del período. El PAYE (retención sobre los salarios) se declara e ingresa en el sistema e-tax de la RRA dentro de los 15 días siguientes a cada mes o, en el caso de los empleadores autorizados a declarar trimestralmente, a cada trimestre. Las cotizaciones al RSSB por pensión, maternidad y riesgos profesionales y la cotización al seguro de salud comunitario se declaran y pagan mensualmente a más tardar el día 15 del mes siguiente.

¿Durante cuánto tiempo puede un trabajador reclamar salarios impagados?

Dos años desde la fecha en que el salario era exigible, con arreglo al artículo 76 de la Ley n.º 66/2018. El plazo se interrumpe si el empleador empieza a tratar el importe como una deuda, si el asunto se somete a los representantes de los trabajadores, mientras esté pendiente una conciliación ante un inspector de trabajo o mientras el asunto se encuentre ante un tribunal.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- La cotización de pensiones aumenta del 12 % al 14 % el 1 de enero de 2027 en virtud de la Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024, lo que añade un punto a la parte del empleador y otro a la del trabajador; los sistemas de nómina deben actualizarse para la nómina de enero de 2027.
- La orden sobre el salario mínimo prevista en el artículo 68 de la Ley del Trabajo seguía pendiente a 10 de octubre de 2026; en agosto de 2024, el MIFOTRA indicó que estaba en estudio, y no se ha anunciado ninguna fecha.
- El objetivo del Gobierno de aprobar en el cuarto trimestre de 2026 nuevas leyes sobre pensiones, maternidad y asistencia médica o riesgos profesionales podría modificar las bases o los tipos de cotización para 2027.
- Cualquier modificación de la escala del PAYE (retención sobre los salarios) exigiría reformar el artículo 56 de la Ley n.º 027/2022; a 10 de octubre de 2026 no se había publicado ninguna, y conviene comprobar las medidas presupuestarias de 2026/27 a medida que se publiquen en el Diario Oficial.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Salary	*Umushahara*	*Salaire*	Remuneración debida por el trabajo realizado (artículo 66).
Minimum wage	*Umushahara fatizo*	*Salaire minimum*	Umbral salarial que el ministro debe fijar mediante orden con arreglo al artículo 68; todavía no se ha fijado.
Payslip	*Urupapuro rw'umushahara*	*Bulletin de paie*	Documento mensual individual en el que constan el salario base, los complementos, las retenciones y el salario neto (artículo 71).

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Seizure and assignment of salary	*Ifatira n'itangwa ry'umushahara*	*Saisie et cession du salaire*	Deducciones por sentencias, préstamos y cesiones voluntarias, limitadas a la mitad del salario (artículo 73).
Prescription of salary payment	*Ubuzime bw'iyishyurwa ry'umushahara*	*Prescription de paiement du salaire*	Plazo de dos años para reclamar salarios impagados (artículo 76).
Benefits in kind	—	*Avantages en nature*	Bienes o servicios facilitados gratuitamente o en condiciones favorables, como la vivienda o un vehículo, que tributan y cotizan por valores fijados.
Compensatory allowances	—	*Indemnités à caractère compensatoire*	Complementos de naturaleza resarcitoria excluidos de la base de cotización de pensiones por la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC.
Pay As You Earn (PAYE): withholding tax on employment income	*Umusoro ufatirwa ku musaruro ukomoka ku murimo*	*Impôt retenu à la source sur le revenu de l'emploi*	Impuesto que los empleadores retienen de la retribución con arreglo a los artículos 56 y 57 de la Ley n.º 027/2022 y declaran a la RRA.
Community-based health insurance (CBHI)	*Ubwisungane mu kwivuza*	*Mutuelle de santé*	Régimen nacional de salud comunitario al que los trabajadores cotizan el 0,5 % del salario neto.

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

Las normas salariales de la Ley del Trabajo, la escala del PAYE (retención sobre los salarios) y las cargas sobre la nómina se aplican por igual a empleadores extranjeros y ruandeses y a trabajadores extranjeros y ruandeses; no existe un tipo para expatriados, ni un recargo para extranjeros, ni un régimen especial para las sociedades de capital extranjero. Las diferencias se sitúan en los márgenes. Un trabajador extranjero no residente solo tributa por las rentas de fuente ruandesa, y las rentas abonadas por un empleador no residente por servicios prestados en Ruanda están exentas salvo que se refieran a un establecimiento permanente de dicho empleador (artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta), lo que hace que la elección de la entidad pagadora sea importante para el personal desplazado. Los empleados de organizaciones internacionales y los diplomáticos están exentos con arreglo al artículo 17. Los trabajadores extranjeros deben igualmente afiliarse al RSSB, salvo que se encuentren en un desplazamiento de no más de doce meses amparado por el artículo 4 de la Ley n.º 05/2015. El salario abonado en el extranjero al personal que trabaja en Ruanda no escapa a las normas de pago de la Ley del Trabajo ni al PAYE.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Tratar la antigua cifra de 100 RWF diarios como un mínimo legal; no se trata de una orden dictada con arreglo al artículo 68, y una futura orden se aplicará a toda retribución inferior a ella.
- Pagar el salario en efectivo o en una cuenta que el trabajador no haya designado por escrito (artículo 67).
- Devoluciones de préstamos al personal, anticipos y resoluciones judiciales que en conjunto superen la mitad del salario o que devenguen intereses (artículo 73).
- Pagar directamente el alquiler o el vehículo de un trabajador, lo que tributa como rendimiento dinerario y no por los valores del 10 % o del 20 % aplicables a las retribuciones en especie (artículo 18 de la Ley del Impuesto sobre la Renta).
- No descontar la parte de la pensión a cargo del trabajador en el momento del pago; con arreglo al artículo 9 de la Ley n.º 05/2015, el empleador no puede recuperarla posteriormente y la asume él mismo.
- Incumplir el plazo del día 15 de cada mes: los recargos de pensiones del 1,5 % mensual y los intereses del seguro de salud comunitario del 2 % mensual computan las fracciones de mes como meses completos.

FUENTES OFICIALES

- RwandaLII: Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda, artículos 66 a 76 y 122 — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Rwanda Revenue Authority: Ley n.º 027/2022, de 20/10/2022, por la que se establecen los impuestos sobre la renta, artículos 16 a 18 y 56 a 59 — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/user_upload/Income_Tax_law_of_2022.pdf
- Rwanda Revenue Authority: Basic Information on Rwanda Taxation System (noviembre de 2025) — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/Folder_for_2025/BASIC_INFORMATION_version_2025.pdf
- Portal legislativo de Ruanda (amategeko.gov.rw): Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024; Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026 — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw

Seguridad social: cotizaciones al RSSB: inscripción en un plazo de siete días hábiles, tipo de pensión del 12 % que asciende al 20 % en 2030, base de cotización de pensiones tras la orden de 2024, cotizaciones de maternidad y de riesgos profesionales, contribución del 0,5 % al CBHI, RAMA, Ejo Heza, plazos y sanciones

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- Todo trabajador sujeto a la Ley n.º 66/2018, que regula el trabajo en Ruanda, debe estar afiliado al régimen obligatorio de pensiones con independencia de su nacionalidad, del tipo o la duración del contrato o del nivel salarial, al igual que el personal de las organizaciones internacionales, las ONG y las embajadas (artículo 4 de la Ley n.º 05/2015, de 30/03/2015, que regula la organización de los regímenes de pensiones), salvo en los desplazamientos de no más de doce meses.
- El empleador se inscribe en el Rwanda Social Security Board (RSSB) en un plazo de siete días hábiles desde la contratación de su primer trabajador e inscribe a cada nuevo trabajador en un plazo de siete días hábiles desde su contratación (artículo 6 de la Ley n.º 05/2015; artículo 5 de la Ley n.º 003/2016, modificada por la Ley n.º 049/2024).
- Con arreglo a la Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024, la cotización de pensiones es del 12 % de la base de cotización a partir del 1 de enero de 2025, del 14 % a partir del 1 de enero de 2027, del 16 % a partir de 2028, del 18 % a partir de 2029 y del 20 % a partir de 2030, y se reparte a partes iguales entre empleador y trabajador (artículo 8 de la Ley n.º 05/2015).
- La base de cotización de pensiones es la retribución bruta, incluidos los complementos, las primas y las retribuciones en especie, menos los complementos de naturaleza resarcitoria; la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024, enumera los complementos compensatorios excluidos, entre los que ya no figura el complemento de transporte, y valora el alojamiento facilitado en especie por su valor de adquisición.
- Las demás cotizaciones son la de prestaciones por permiso de maternidad, del 0,6 % del salario, repartida a partes iguales (Ley n.º 003/2016), la de riesgos profesionales, del 2 %, a cargo exclusivo del empleador (RSSB), y la del seguro de salud comunitario, del 0,5 % del salario neto del trabajador, que retiene el empleador (artículo 5 de la Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026).
- Las cotizaciones se declaran y pagan a más tardar el día 15 del mes siguiente; las cotizaciones de pensiones atrasadas conllevan un recargo del 1,5 % mensual, computándose las fracciones de mes como meses completos, y no prescriben nunca (artículos 10 a 12 de la Ley n.º 05/2015), y las cotizaciones al seguro de salud atrasadas devengan intereses del 2 % mensual.

El RSSB y los regímenes a los que debe afiliarse el empleador

El **Rwanda Social Security Board (RSSB)** gestiona los regímenes obligatorios de seguridad social: el régimen de pensiones, el régimen de riesgos profesionales, el régimen de prestaciones por permiso de maternidad y el régimen médico RAMA. Recauda también las cotizaciones al régimen del seguro de salud comunitario y gestiona Ejo Heza, el régimen voluntario de ahorro a largo plazo. El artículo 39 de la Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda, incluye entre las principales obligaciones del empleador la de afiliar a cada trabajador al organismo de seguridad social y la de pagar las cotizaciones correspondientes, y el artículo 19 dispone que el empleador que no haya cotizado por un trabajador debe abonarle, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el equivalente de las prestaciones que habría pagado el RSSB, incluidos los gastos médicos.

Los textos aplicables son la **Ley n.º 05/2015, de 30/03/2015, que regula la organización de los regímenes de pensiones**, publicada en el Diario Oficial n.º 20, de 18 de mayo de 2015; la Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024, por la que se determina el tipo de cotización al régimen obligatorio de pensiones; la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024, por la que se determinan las prestaciones compensatorias y el valor monetario de las retribuciones en especie en el régimen obligatorio de pensiones; la Ley n.º 003/2016, de 30/03/2016, por la que se establece y regula el régimen de prestaciones por permiso de maternidad, modificada por la Ley n.º 049/2024, de 04/06/2024; y la Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026, relativa a las cotizaciones al régimen del seguro de salud comunitario. La Orden Presidencial n.º 002/01, de 05/02/2025, incrementó las prestaciones de pensiones y de riesgos profesionales que paga el RSSB. El coste total de una nómina, combinando estas cotizaciones con el PAYE (retención sobre los salarios), se analiza en Salarios, salario mínimo y nóminas.

Quién debe estar cubierto

El artículo 4 de la Ley n.º 05/2015 aplica el régimen obligatorio de pensiones a **todos los trabajadores sujetos a la Ley del Trabajo, con independencia de su nacionalidad**, del tipo de contrato, de la duración del contrato o del importe del salario; a los funcionarios públicos y a los cargos de designación política; y a los empleados de organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, organizaciones confesionales y embajadas acreditadas en Ruanda. No existe ninguna exención para los trabajadores expatriados, el personal a tiempo parcial, el personal con contrato de duración determinada ni el personal con salarios elevados.

El artículo 4 regula los desplazamientos en ambos sentidos. Los trabajadores de una empresa que opera en Ruanda desplazados para trabajar para la misma empresa en otro país permanecen en el régimen ruandés si el desplazamiento no supera los **doce meses**. Los trabajadores de una empresa que opera en el extranjero desplazados a la misma empresa en Ruanda permanecen en el régimen de su país de origen si el desplazamiento no supera los doce meses. Ambas reglas se aplican sin perjuicio de los convenios internacionales ratificados por Ruanda. Un trabajador desplazado a Ruanda por más de doce meses, o empleado por otra entidad del grupo en Ruanda, debería afiliarse al RSSB. Con arreglo al artículo 5, un antiguo afiliado puede seguir cotizando voluntariamente, y los trabajadores por cuenta propia que no superen los 50 años pueden incorporarse al régimen obligatorio a petición propia.

Inscripción y ciclo mensual

Con arreglo al artículo 6 de la Ley n.º 05/2015, el empleador debe inscribirse en el RSSB en un plazo de **siete días hábiles** desde la contratación de su primer trabajador, y debe inscribir a cada trabajador de nueva contratación en un plazo de siete días hábiles desde la fecha de contratación. La Ley n.º 049/2024 reiteró la misma obligación para el régimen de maternidad: el empleador se inscribe en un plazo de siete días desde la contratación del primer trabajador e inscribe a todo nuevo trabajador que carezca de número de afiliación en un plazo de siete días hábiles. En la práctica, una sociedad de nueva creación se inscribe una sola vez en el RSSB como empleador, recibe un número de empleador y da de alta a cada trabajador a medida que lo contrata.

El empleador recauda tanto su propia parte como la del trabajador, y descuenta la parte del trabajador del salario en el momento del pago; el trabajador no puede oponerse a la deducción, y todo contrato contrario a estas reglas es nulo (artículo 9). El empleador que no practique la deducción en el momento del último pago no puede descontar los atrasos de salarios posteriores. Cuando un trabajador presta servicios para dos o más empleadores, cada uno practica la deducción en proporción al salario que abona. Las cotizaciones se **declaran mensualmente**, con una relación de los trabajadores y sus retribuciones, y se **ingresan mensualmente**, en ambos casos a más tardar el día 15 del mes siguiente a aquel al que se refieren (artículos 10 y 11).

El tipo de pensión: el 12 % actualmente, con subidas cada mes de enero desde 2027 hasta el 20 % en 2030

El artículo 8 de la Ley n.º 05/2015 dispone que el empleador y el trabajador cotizan **a partes iguales** al régimen de pensiones y que el tipo se fija mediante orden presidencial. Hasta finales de 2024, el tipo era del 6 %, es decir, el 3 % cada uno, con arreglo a la Orden Presidencial n.º 009/01, de 10/05/2016, que la orden de 2024 derogó. La **Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024**, publicada el 13 de diciembre de 2024, lo duplicó hasta el 12 % a partir del 1 de enero de 2025, lo mantuvo en el 12 % en 2026 y estableció una subida de dos puntos cada 1 de enero a partir de 2027 hasta alcanzar el 20 % en 2030. El artículo 2 de la orden permite revisar el tipo sobre la base de un estudio actuarial, por lo que no está garantizado que los escalones posteriores se mantengan sin cambios. El artículo 8 de la ley permite asimismo un tipo diferenciado para las categorías de trabajadores con condiciones de trabajo especialmente duras o penosas.

Cada escalón añade un punto porcentual tanto a la parte del empleador como a la del trabajador. El presupuesto de un empleador para 2027 debería prever un 7 % de la base de cotización de pensiones como coste propio, y una reducción del salario neto del trabajador equivalente a un punto de la base, salvo que se incremente la retribución bruta. Los contratos que garantizan un salario neto fijo obligan al empleador a absorber la totalidad de la subida.

Calendario de cotizaciones al régimen obligatorio de pensiones (Orden Presidencial n.º 086/01, artículo 1)

Desde	Tipo total	Parte del empleador	Parte del trabajador
Hasta el 31 de diciembre de 2024	6 %	3 %	3 %

Desde	Tipo total	Parte del empleador	Parte del trabajador
1 de enero de 2025 (tipo vigente a 10 de octubre de 2026)	12 %	6 %	6 %
1 de enero de 2027	14 %	7 %	7 %
1 de enero de 2028	16 %	8 %	8 %
1 de enero de 2029	18 %	9 %	9 %
1 de enero de 2030	20 %	10 %	10 %

La base de cotización tras la orden de 2024

El artículo 7 de la Ley n.º 05/2015 calcula la cotización de pensiones sobre el **salario bruto**, integrado por el salario base, los complementos, las primas y demás beneficios sociales, junto con el valor de las retribuciones en especie. Quedan excluidos los complementos de naturaleza resarcitoria y las prestaciones de jubilación. La **Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024**, que sustituyó a la Orden Ministerial n.º 002/16/10/TC, de 19/04/2016, enumera los complementos compensatorios excluidos: dietas por desplazamiento, gastos de comunicación, complementos familiares, gastos médicos incurridos, complementos por coste de vida, gastos de representación, complementos de seguridad y salud en el trabajo, complementos por herramientas, gastos de comidas y cualquier otro complemento que pueda considerarse como tal. El complemento de transporte, que los empleadores solían tratar como excluido, no figura en la lista, y el RSSB ha confirmado que ahora forma parte de la base, con lo que esta se alinea con la base que utiliza la RRA para el PAYE (retención sobre los salarios).

El artículo 2 de la orden de 2024 define las retribuciones en especie sujetas a cotización como los bienes o servicios facilitados gratuitamente o en condiciones favorables para el uso personal del trabajador, cita el alojamiento como ejemplo principal y los valora por su **valor de adquisición**; las cotizaciones sobre una retribución en especie se descuentan en el mes en que se facilita el bien o se adquiere el servicio. Esto difiere del PAYE (retención sobre los salarios), que valora la vivienda en el 20 % de los rendimientos del trabajo dinerarios: una vivienda arrendada por la sociedad puede así integrarse en la base de cotización de pensiones por la totalidad del alquiler y, al mismo tiempo, tributar por el valor del 20 %, o como rendimiento dinerario si el empleador paga directamente el alquiler. Los sistemas de nómina deberían asignar cada concepto retributivo por separado a la base del PAYE y a la base de cotización de pensiones.

Recargos, recaudación y por qué los atrasos no prescriben nunca

El empleador que no declare o no pague las cotizaciones de pensiones a su vencimiento se expone a un recargo administrativo del **1,5 % por cada mes de retraso** sobre las cotizaciones no declaradas o no pagadas, no acumulativo, calculado desde el día siguiente a la fecha de vencimiento hasta la fecha de la declaración o del pago, computándose toda fracción de mes como mes completo (artículo 12). El recargo se paga junto con la cotización. El empleador que no paga sigue siendo responsable de las cotizaciones

y de los recargos **sin poder descontar cantidad alguna del salario del trabajador**, y la obligación de pagar las cotizaciones no está sujeta a plazo de prescripción alguno (artículo 11). La Ley n.º 05/2015 prevé además la reducción o condonación de los recargos y la recaudación forzosa (artículos 13 y 14).

Dado que los atrasos en las cotizaciones de pensiones no prescriben nunca, las cotizaciones impagadas, incluidas las correspondientes a complementos indebidamente tratados como excluidos, constituyen un punto habitual de la due diligence de una sociedad objetivo ruandesa (La due diligence en Ruanda). En cuanto a la cotización al seguro de salud comunitario, el artículo 13 de la Orden del Primer Ministro n.º 001/03 impone sobre los pagos atrasados un interés simple del 2 % mensual, computándose también las fracciones de mes como meses completos; el artículo 14 añade una multa administrativa del 200 % de las cotizaciones que, según una inspección, se hayan pagado de menos, además del importe impagado; y el artículo 15 permite interponer un recurso por escrito ante el consejo de administración del RSSB en un plazo de 30 días desde la notificación de una decisión, entendiéndose estimado el recurso si el consejo no responde en un plazo de 30 días.

Prestaciones por permiso de maternidad y riesgos profesionales

La Ley n.º 003/2016, por la que se establece y regula el régimen de prestaciones por permiso de maternidad, fija una cotización del **0,6 % del salario**, un 0,3 % a cargo del empleador y un 0,3 % a cargo del trabajador, que se ingresa a más tardar el día 15 del mes siguiente. El empleador que incurra en incumplimiento paga las cotizaciones sin descontarlas al trabajador. A cambio, el RSSB reembolsa ocho de las catorce semanas del permiso de maternidad y financia el mes adicional que pueda concederse por complicaciones acreditadas médicamente, como se explica en Jornada laboral, permisos y festivos; el reembolso se calcula sobre el salario declarado, por lo que la infradeclaración perjudica al empleador en el momento de la solicitud.

El régimen de **riesgos profesionales** se financia con una cotización del 2 % del salario a cargo exclusivo del empleador, sin participación del trabajador, según las normas publicadas del régimen del RSSB; en los textos oficiales examinados para esta guía no se ha identificado el instrumento jurídico que fija el tipo. El RSSB indica que, durante la incapacidad temporal, abona un subsidio diario del 75 % de la retribución media diaria de los tres meses anteriores, durante un máximo de 180 días, y una pensión por incapacidad permanente del 85 % de la retribución media mensual; la Orden Presidencial n.º 002/01, de 05/02/2025, incrementó estas prestaciones. El artículo 82 de la Ley del Trabajo obliga al empleador a declarar todo accidente de trabajo, enfermedad profesional o fallecimiento al RSSB y a la inspección de trabajo de la zona, y el procedimiento del RSSB utiliza un formulario de declaración de accidente que cumplimenta el empleador. Un trabajador no puede ser despedido a causa de un accidente de trabajo, salvo que un médico reconocido certifique que no es apto para reincorporarse a su puesto (artículo 19).

Cobertura sanitaria: la contribución al CBHI, el RAMA y los seguros privados

Todo trabajador de un órgano del Estado o del sector privado cotiza el **0,5 % del salario neto** al régimen del seguro de salud comunitario (CBHI). El empleador lo retiene, lo declara mensualmente con una relación de los trabajadores y sus retribuciones, y lo paga a más tardar el día 15 del mes siguiente (artículo 5 de la Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026, publicada el 23 de febrero de

2026, que derogó la Orden del Primer Ministro n.º 105/03, de 30/09/2020). La orden no define el salario neto, por lo que los empleadores deberían seguir el método de cálculo del RSSB. La misma orden impone contribuciones independientes a las aseguradoras de salud, las aseguradoras de automóviles, los bancos, las empresas de telecomunicaciones y los comerciantes de productos petrolíferos, calculadas sobre sus primas, beneficios o ventas.

El régimen médico **RAMA** es obligatorio para los funcionarios públicos. Según el folleto del régimen publicado por el RSSB en 2018, las cotizaciones son del 7,5 % a cargo del empleador y del 7,5 % a cargo del trabajador sobre el salario base, y un empleador privado con al menos siete trabajadores puede adherirse si el RSSB lo aprueba; las normas médicas del RSSB están en revisión desde 2025. No existe una obligación general de que el empleador privado contrate un seguro médico para su personal, contrariamente a la impresión que transmite la sección de preguntas frecuentes de Be Rwanda Wise sobre cotizaciones; la cobertura médica privada, cuando se ofrece, es una prestación contractual cuyo coste puede constituir una retribución imponible e integrarse en la base de cotización de pensiones. Ejo Heza, el régimen voluntario de ahorro a largo plazo del RSSB, está abierto tanto a los extranjeros residentes como a los ruandeses, y la Ley n.º 05/2015 permite asimismo regímenes complementarios de pensiones, profesionales y personales, de carácter voluntario.

Cotizaciones que un empleador paga al RSSB o a través de él en 2026

Régimen	Tipo	Base	Quién paga	Plazo	Fuente
Pensión	12 % (14 % a partir del 1 de enero de 2027)	Salario bruto, incluidas las retribuciones en especie, menos los complementos compensatorios	Empleador 6 %, trabajador 6 %	Día 15 del mes siguiente	Ley n.º 05/2015, arts. 7 a 11; Orden Presidencial n.º 086/01
Prestaciones por permiso de maternidad	0,6 %	Salario	Empleador 0,3 %, trabajador 0,3 %	Día 15 del mes siguiente	Ley n.º 003/2016
Riesgos profesionales	2 %	Salario	Solo el empleador	Con la declaración mensual	Normas del régimen del RSSB
Seguro de salud comunitario	0,5 %	Salario neto del trabajador	Trabajador, mediante retención del empleador	Día 15 del mes siguiente	Orden del Primer Ministro n.º 001/03, art. 5
Régimen médico RAMA	15 % (7,5 % + 7,5 %)	Salario base	Empleador y trabajador	Mensual	Folleto del RSSB (2018); obligatorio solo para los funcionarios públicos

Régimen	Tipo	Base	Quién paga	Plazo	Fuente
Ejo Heza	Voluntario	Según elija el ahorrador	Ahorrador	Flexible	RSSB

GUÍA DE DECISIÓN

¿Debe afiliarse esta persona al RSSB?

Guía de decisión para los regímenes obligatorios de pensiones, maternidad y riesgos profesionales. Refleja el artículo 4 de la Ley n.º 05/2015 y debe contrastarse con cualquier convenio de seguridad social que resulte aplicable.

Q1 **¿Trabaja la persona para usted en virtud de un contrato de trabajo sujeto a la Ley del Trabajo ruandesa, con independencia de su nacionalidad, duración o retribución?**

- **Sí** Pase a la pregunta 2.
- **No** Usted no afilia a un contratista independiente; un trabajador por cuenta propia menor de 50 años puede solicitar su incorporación voluntaria (artículo 5).

Q2 **¿Es la persona un trabajador de una empresa extranjera desplazado a la misma empresa en Ruanda?**

- **Sí** Pase a la pregunta 3.
- **No** Afíliela al RSSB en un plazo de siete días hábiles desde la contratación.

Q3 **¿Durará el desplazamiento a Ruanda no más de doce meses?**

- **Sí** El trabajador puede permanecer en el régimen de pensiones de su país de origen; conserve la prueba de su afiliación a dicho régimen y las condiciones del desplazamiento.
- **No** Afíliela al RSSB, salvo que un convenio ratificado por Ruanda disponga otra cosa.

Inscripción de un nuevo empleador y gestión del primer mes ante el RSSB

1. **Inscribirse como empleador**
   Inscríbase en el RSSB en un plazo de siete días hábiles desde la contratación del primer trabajador, mediante el formulario oficial o el servicio en línea del RSSB, y obtenga el número de empleador.

2. **Inscribir a cada trabajador**
   Inscriba a cada nuevo trabajador que carezca de número del RSSB en un plazo de siete días hábiles desde la fecha de incorporación; anote los números existentes de los trabajadores que ya lo tengan.

3 **Clasificar los conceptos retributivos**

Contraste cada complemento con la lista de exclusiones de la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC; incluya el complemento de transporte y el alojamiento en especie por su valor de adquisición.

4 **Descontar en el momento del pago**

Descuente de cada pago de salario la cotización del trabajador del 6 % por pensión, del 0,3 % por maternidad y del 0,5 % por salud; los atrasos no pueden descontarse posteriormente.

5 **Declarar y pagar a más tardar el día 15**

Presente la declaración mensual con la relación de los trabajadores y sus retribuciones, y pague todas las cotizaciones a más tardar el día 15 del mes siguiente.

6 **Actualizar para el 1 de enero de 2027**

Cambie el tipo de pensión al 7 % + 7 % para las retribuciones correspondientes a enero de 2027 y meses posteriores.

EJEMPLO PRÁCTICO

Un equipo de diez personas: el escalón de pensiones de 2027 y un pago tardío

Una sociedad abona a diez trabajadores un total mensual de 8 000 000 RWF: salarios base de 7 000 000 RWF, complementos de transporte de 600 000 RWF y dietas por desplazamiento de 400 000 RWF. Cifras ilustrativas; por simplicidad, se utiliza la misma base para las cotizaciones de maternidad y de riesgos profesionales.

Base de cotización de pensiones	8 000 000 RWF − 400 000 RWF de dietas por desplazamiento (excluidas) = 7 600 000 RWF; el complemento de transporte permanece en la base.
Pensión, 2026	12 % × 7 600 000 RWF = 912 000 RWF al mes: 456 000 RWF a cargo del empleador y 456 000 RWF descontados al personal.
Pensión, a partir de enero de 2027	14 % × 7 600 000 RWF = 1 064 000 RWF al mes: 532 000 RWF por cada parte, es decir, 76 000 RWF más al mes para el empleador.
Efecto del cambio relativo al transporte	Al 14 %, la inclusión de 600 000 RWF de complemento de transporte añade 84 000 RWF al mes de cotizaciones que no se habrían devengado con arreglo a la orden de 2016.
Maternidad y riesgos profesionales	0,6 % × 7 600 000 RWF = 45 600 RWF (22 800 RWF por cada parte); 2 % × 7 600 000 RWF = 152 000 RWF, solo a cargo del empleador.
Pago tardío	La cotización de pensiones de marzo de 2027, de 1 064 000 RWF, que vence el 15 de abril de 2027, se paga el 20 de junio de 2027: dos meses y cinco días de retraso, que se computan como tres meses; recargo de 3 × 1,5 % = 4,5 % × 1 064 000 RWF = 47 880 RWF.

Quién lo soporta	El empleador paga el recargo y no puede repercutirlo al personal, como tampoco la parte del trabajador que no haya descontado.

Si la sociedad hubiera tratado el transporte como excluido desde diciembre de 2024, la diferencia sería exigible con recargos y no prescribiría nunca.

Conviene confirmar con el RSSB los conceptos retributivos y su tratamiento cuando un complemento no encaje claramente en la lista de exclusiones.

Preguntas de los inversores

¿Deben inscribirse en el RSSB los trabajadores extranjeros?

Sí. El artículo 4 de la Ley n.º 05/2015 aplica el régimen obligatorio de pensiones a todos los trabajadores sujetos a la Ley del Trabajo, con independencia de su nacionalidad. La única excepción general es el desplazamiento desde una empresa extranjera a la misma empresa en Ruanda por un período no superior a doce meses, en cuyo caso el trabajador puede permanecer en el régimen de su país de origen, sin perjuicio de cualquier convenio ratificado por Ruanda.

¿Cuál es el tipo de pensión del RSSB en 2026 y 2027?

El doce por ciento de la base de cotización en 2026, repartido a partes iguales a razón de un 6 % cada parte, y el 14 % a partir del 1 de enero de 2027, a razón de un 7 % cada parte, con arreglo a la Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024. Después, el tipo aumenta dos puntos cada mes de enero hasta el 20 % en 2030, aunque la orden permite su revisión por motivos actuariales.

¿Está sujeto a cotización de pensiones el complemento de transporte?

Sí, desde que la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024, sustituyó la lista de complementos excluidos de 2016. La nueva lista excluye las dietas por desplazamiento y los complementos de comunicación, familiares, médicos, de coste de vida, de representación, de seguridad, de herramientas y de comidas, pero no el de transporte. El RSSB ha confirmado que el complemento de transporte forma parte ahora de la base, en consonancia con la base del PAYE (retención sobre los salarios).

¿Qué ocurre si pagamos con retraso las cotizaciones al RSSB?

Se aplica un recargo del 1,5 % de las cotizaciones impagadas por cada mes de retraso, computándose toda fracción de mes como mes completo, con arreglo al artículo 12 de la Ley n.º 05/2015. El empleador soporta las cotizaciones y los recargos sin poder descontarlos al personal, y la obligación no prescribe nunca. Las cotizaciones al seguro de salud atrasadas devengan un interés del 2 % mensual.

¿Debe un empleador privado contratar un seguro médico en Ruanda?

No con carácter general. Los trabajadores cotizan el 0,5 % del salario neto al régimen del seguro de salud comunitario a través de la nómina. El régimen RAMA es obligatorio para los funcionarios públicos, y las normas del RSSB han permitido a los empleadores privados con al menos siete trabajadores adherirse con su aprobación. El seguro médico privado es una prestación contractual.

¿Qué cubre la cotización del 2 % por riesgos profesionales?

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El RSSB indica que abona el 75 % de la retribución media diaria durante la incapacidad temporal, por un máximo de 180 días, y una pensión del 85 % por incapacidad permanente, además de los gastos médicos. El empleador paga la totalidad del 2 %. Si no ha cotizado, el artículo 19 de la Ley del Trabajo le obliga a abonar él mismo las prestaciones equivalentes.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- El 1 de enero de 2027, el tipo de pensión aumenta del 12 % al 14 % con arreglo a la Orden Presidencial n.º 086/01, y después al 16 % el 1 de enero de 2028; la orden permite revisar el calendario previo dictamen actuarial.
- El Gobierno fijó como objetivo el cuarto trimestre de 2026 para la aprobación de nuevas leyes sobre la cobertura de pensiones, maternidad y asistencia médica o riesgos profesionales, incluida la cobertura de los trabajadores informales y la revisión de la norma que limita la adhesión de los empleadores privados al RAMA a los que tengan al menos siete trabajadores.
- La Orden Ministerial n.º 005/26/10/TC, de 29/06/2026, por la que se determinan las modalidades de concesión de las prestaciones del régimen de ahorro a largo plazo (Ejo Heza) (Diario Oficial de 30 de junio de 2026), y la Orden Presidencial n.º 002/01, de 05/02/2025, sobre el incremento de las prestaciones, figuran en el portal legislativo, pero sus textos no se han examinado para esta guía; compruébelos antes de informar al personal sobre las cuantías de las prestaciones.
- La Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026, es reciente; conviene seguir las orientaciones del RSSB sobre la definición del salario neto a efectos de la cotización del 0,5 % al seguro de salud.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Contribution	*Umusanzu*	*Cotisation*	Importe que el empleador y el trabajador pagan a un régimen de seguridad social.
Contribution base	*Ishingiro ry'umusanzu*	*Assiette de cotisation*	Retribución bruta, incluidas las retribuciones en especie, menos los complementos de naturaleza resarcitoria (artículo 7 de la Ley n.º 05/2015).

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Contribution rate	*Ingano y'umusanzu*	*Taux de cotisation*	Porcentaje de la base, del 12 % en 2026 para las pensiones, fijado mediante orden presidencial.
Mandatory pension scheme	*Ubwiteganyirize bwa pansiyo butegetswe*	*Régime de pension obligatoire*	Régimen obligatorio gestionado por el RSSB para todos los trabajadores.
Benefits in kind	*Ibyo umukozi agenerwa bitari amafaranga*	*Avantages en nature*	Bienes o servicios facilitados al trabajador gratuitamente o en condiciones favorables, como el alojamiento.
Compensatory allowances	*Amafaranga asubizwa umukozi*	*Indemnités à caractère compensatoire*	Complementos de naturaleza resarcitoria excluidos de la base de cotización de pensiones por la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC.
Maternity leave benefits scheme	—	*Régime des prestations de congé de maternité*	Régimen del RSSB, financiado con el 0,6 % del salario, que reembolsa ocho semanas de retribución por maternidad.
Occupational accident or disease	*Impanuka cyangwa indwara bikomoka ku murimo*	*Accident de travail ou maladie professionnelle*	Riesgos cubiertos por la cotización del 2 % por riesgos profesionales a cargo del empleador.
Community-based health insurance	*Ubwisungane mu kwivuza*	*Mutuelle de santé*	Régimen nacional de salud al que los trabajadores cotizan el 0,5 % del salario neto.
Registration	*Ukwiyandikisha*	*Enregistrement*	Inscripción del empleador y de cada trabajador en el RSSB en un plazo de siete días hábiles (artículo 6).

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

Las cotizaciones al RSSB no dependen de la nacionalidad del empleador ni del trabajador: una sociedad de capital extranjero paga los mismos tipos sobre la misma base que una ruandesa, y un trabajador extranjero cotiza igual que un compañero ruandés. Las diferencias derivan únicamente de la movilidad. El trabajador de una empresa extranjera desplazado a la misma empresa en Ruanda por un período no superior a doce meses puede permanecer en el régimen de su país de origen con arreglo al artículo 4 de la Ley n.º 05/2015, y la misma regla mantiene en el RSSB al trabajador ruandés desplazado al extranjero. Por encima de doce meses, o cuando el trabajador es contratado por la entidad ruandesa, la afiliación al RSSB es obligatoria, salvo que un convenio ratificado por Ruanda disponga otra cosa. Las cotizaciones abonadas por un trabajador extranjero que posteriormente abandone Ruanda se rigen por las normas de prestaciones del RSSB, que conviene explicar a los trabajadores expatriados en el momento de la contratación. Ejo Heza está abierto a los extranjeros residentes.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Incumplir el plazo de inscripción de siete días hábiles para el empleador y para cada nueva contratación.
- Seguir excluyendo el complemento de transporte de la base de cotización de pensiones tras la Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024.
- Sistemas de nómina no adaptados al 7 % + 7 % para la nómina de enero de 2027, y contratos de salario neto fijo que obligan al empleador a soportar el incremento correspondiente al trabajador.
- Suponer que los trabajadores expatriados están exentos; solo los desplazamientos de no más de doce meses dentro de la misma empresa permanecen en el régimen del país de origen.
- No descontar la parte del trabajador al pagar el salario: el empleador no puede recuperarla posteriormente y la paga él mismo, con recargos.
- Considerar prescritos los atrasos antiguos con el RSSB; las obligaciones de cotización de pensiones no prescriben nunca.

FUENTES OFICIALES

- Portal legislativo de Ruanda (amategeko.gov.rw): Ley n.º 05/2015, de 30/03/2015; Orden Presidencial n.º 086/01, de 12/12/2024; Orden Ministerial n.º 008/24/10/TC, de 03/12/2024; Orden del Primer Ministro n.º 001/03, de 16/02/2026 — https://www.amategeko.gov.rw
- Rwanda Social Security Board: preguntas frecuentes sobre la reforma de las pensiones — https://www.rssb.rw/
- Rwanda Social Security Board: la reforma de las pensiones y el sector privado (28 de noviembre de 2024) — https://www.rssb.rw/
- Rwanda Social Security Board: régimen de riesgos profesionales (Occupational Hazards scheme) — https://www.rssb.rw/
- Rwanda Social Security Board: Ejo Heza — https://www.rssb.rw/

Permisos de trabajo y de residencia en Ruanda: la Ley de Inmigración y su orden de 2019, la Occupation in Demand List y la prueba del mercado de trabajo, clases de permiso y tasas, permisos para inversores y familiares a cargo, el procedimiento en IremboGov, la residencia permanente, las obligaciones del empleador y las multas por solicitudes tardías y empleo ilegal

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- El extranjero que trabaja, dirige una empresa o invierte en Ruanda necesita un permiso de residencia temporal de la clase adecuada, expedido por el Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE) con arreglo a la Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, sobre inmigración y emigración en Ruanda, y a la Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, y debe solicitarlo en un plazo de 15 días hábiles desde su entrada, desde la firma del contrato en Ruanda o desde la inscripción de la empresa (artículo 14 de la orden).
- Con arreglo a los artículos 40 a 45 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023, un puesto que no figure en la Occupation in Demand List (anexo 3) solo puede ocuparlo un extranjero tras una prueba del mercado de trabajo: un anuncio en el portal de empleo de Ruanda durante al menos dos semanas, abierto únicamente a ruandeses, un informe al DGIE y un plan de transferencia de las competencias del extranjero al personal ruandés.
- Los permisos de trabajo habituales cuestan 150 000 RWF (H1, trabajador cualificado incluido en la Occupation in Demand List, válido 3 años; H2, trabajador patrocinado por el empleador, válido 2 años; Q1, traslado dentro de la empresa, hasta 1 año); el permiso Q2 para un trabajador con asignaciones recurrentes cuesta 250 000 RWF y el permiso de clase R para un contrato de 90 días o menos cuesta 50 000 RWF (anexos II y IV de la Orden Ministerial n.º 06/01).
- Un inversor registrado con una inversión de al menos 250 000 USD puede contratar a tres trabajadores extranjeros sin acreditar la escasez de competencias, y una sede central u oficina regional intensiva en talento puede contratar al personal extranjero que necesite si al menos el 30 % de su personal profesional es ruandés (anexos XXI y XXII de la Ley n.º 006/2021, de 05/02/2021, de promoción y facilitación de la inversión).
- El empleador debe velar por que cada trabajador extranjero sea titular del permiso adecuado y debe informar por escrito al DGIE cuando finalice el contrato (artículo 33 de la Ley n.º 57/2018); el incumplimiento de las obligaciones del empleador se sanciona con una multa administrativa de 200 000 a 500 000 RWF, triplicada para las personas jurídicas (artículo 62 de la orden), y el empleo ilegal de un extranjero constituye un delito (artículo 46 de la ley).

El marco jurídico y quién necesita un permiso

El Derecho de inmigración ruandés descansa en la **Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, sobre inmigración y emigración en Ruanda** y en su norma de desarrollo, la **Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, relativa a la inmigración y la emigración**, publicada en el Diario Oficial de 30 de mayo de 2019. El artículo 8 de la ley divide los visados en visados de entrada, de tránsito y de turista, y los permisos de residencia en permisos de residencia temporal y permanente, y remite las clases a la orden: el anexo I enumera las clases de visado de visitante, el anexo II las clases de permiso de residencia temporal y el anexo IV las tasas. Los permisos los expide el **Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)**, que decide también si un empleador puede contratar a un extranjero tras la prueba del mercado de trabajo que se describe más adelante. El Rwanda Development Board (RDB) facilita los visados y los permisos de trabajo a los inversores registrados con arreglo al artículo 14 de la Ley n.º 006/2021, de 05/02/2021, de promoción y facilitación de la inversión (el Código de Inversiones), pero no los expide.

Ruanda no tiene un documento independiente de «permiso de trabajo». El extranjero que vaya a trabajar, establecer una empresa, invertir o ejercer otra actividad en Ruanda durante más tiempo que una breve visita necesita un **permiso de residencia temporal** de la clase que autorice dicha actividad: el artículo 18 de la orden permite a su titular «trabajar, establecer una empresa, invertir o ejercer cualquier otra actividad autorizada por su permiso», con entradas múltiples, y se expide una tarjeta de identidad de residente con la misma validez (artículo 23). Ningún visado de visitante autoriza a trabajar (Visados y entrada). El titular que cambie de actividad sin comunicarlo al DGIE pasa a ser un extranjero en situación irregular con arreglo al artículo 13 de la ley, y el artículo 10 permite al DGIE revocar el permiso utilizado para fines distintos de su objeto, lo que revoca también los permisos de los familiares a cargo del titular.

Las protecciones laborales de la Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda (la Ley del Trabajo), se aplican a los trabajadores extranjeros del mismo modo que a los ruandeses, salvo que un convenio disponga otra cosa, y el trabajador extranjero debe tener un contrato de trabajo **por escrito** (artículo 12). Los trabajadores extranjeros se afilian también al Rwanda Social Security Board (RSSB) y tributan mediante el PAYE (retención sobre los salarios) como el personal ruandés (Seguridad social: cotizaciones al RSSB; Impuesto sobre la renta de las personas físicas, PAYE y expatriados). La pregunta frecuente 51 resume la regla básica.

La Occupation in Demand List y la prueba del mercado de trabajo

Desde agosto de 2023, la vía de acceso para contratar a un extranjero es el capítulo V de la **Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023**, sobre seguridad y salud en el trabajo, organizaciones de trabajadores y de empleadores, trabajo infantil, empleo de extranjeros y permisos, dictada por el Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA). Con arreglo al artículo 40, el empleador debe comprobar en primer lugar si el puesto figura en la **Occupation in Demand List** (ODL), que el artículo 41 recoge en el anexo 3 de la orden y clasifica según las normas ruandesas de clasificación de puestos de trabajo; incluye, entre otras, ocupaciones directivas, científicas, de ingeniería y técnicas. El empleador debe comprobar también que el extranjero cumple los requisitos del puesto, respetar las normas sobre permisos de residencia y, cuando la profesión cuente con un organismo regulador en Ruanda, contratar

únicamente a un extranjero cuya habilitación reconozca dicho organismo. La propia página web del DGIE sobre la ODL sigue enlazando la lista de la orden derogada de 2022; la lista que cuenta es el anexo 3 de la orden de 2023.

Si el puesto no figura en la ODL, el empleador debe realizar una **prueba del mercado de trabajo**, que la orden define como el procedimiento mediante el cual un empleador busca a un ruandés cualificado antes de recurrir a un trabajador extranjero. El artículo 42 exige anunciar la vacante en el portal de empleo de Ruanda durante al menos dos semanas, invitando a presentar candidaturas únicamente a ruandeses. Si ningún candidato cumple los requisitos, el empleador deja constancia de los nombres de los candidatos; si los candidatos realizaron un examen y ninguno lo superó, el informe debe contener los nombres de los candidatos, los nombres de quienes se presentaron al examen, las preguntas, los criterios de calificación y las hojas de respuestas. Con arreglo al artículo 43, el empleador presenta el informe escrito y una solicitud de autorización al DGIE, que lo evalúa con el organismo competente en materia de desarrollo de competencias y responde en un plazo de 15 días hábiles. A continuación, el empleador puede contratar al extranjero por recomendación del DGIE (artículo 44).

El artículo 45 añade una tercera condición que es fácil pasar por alto: junto con la solicitud, el empleador debe presentar un **plan de transferencia de las competencias del trabajador extranjero** a los trabajadores ruandeses y su plan de ejecución. El artículo 50 exige que el contrato del trabajador extranjero recoja su responsabilidad de desarrollar las capacidades de sus compañeros ruandeses, y el artículo 49 obliga al empleador a ocupar al extranjero únicamente en el puesto para el que se expidió el permiso y a facilitar a los organismos de control información sobre el personal extranjero. Algunos resúmenes anteriores, incluidas ciertas preguntas frecuentes para inversores, presentan la localización como una cuestión propia únicamente de los regímenes de incentivos; desde 2023 es una condición de toda contratación de extranjeros para puestos que no figuran en la lista.

Vías que eximen de la prueba: convenios, interés público, desplazamientos y el Código de Inversiones

La orden prevé otras tres vías. Con arreglo al artículo 46, un empleador puede contratar a un extranjero para un puesto recogido en un acuerdo ratificado o firmado por Ruanda, tras comprobar que el puesto figura en el acuerdo y que el extranjero cumple sus requisitos. Con arreglo al artículo 47, el DGIE puede autorizar, por razones de interés público, el empleo de un extranjero cualificado. Con arreglo al artículo 48, un trabajador extranjero desplazado o trasladado por una sociedad mercantil multilateral (según el texto inglés de la orden) o por una organización internacional puede trabajar en Ruanda si el puesto figura en la ODL, aparece en la lista de ocupaciones de un acuerdo de libre circulación de trabajadores o de otro acuerdo firmado por Ruanda, es un puesto para el que el empleador no ha encontrado a un ruandés cualificado o está justificado por el interés público.

El Código de Inversiones añade dos facultades legales para los inversores registrados. Con arreglo al anexo XXII, el inversor registrado que invierta al menos **250 000 USD** puede contratar a **tres trabajadores extranjeros** sin acreditar que esas competencias escasean en el mercado de trabajo ruandés. Con arreglo al anexo XXI, la sociedad que establezca su sede central u oficina regional en Ruanda y sea intensiva en talento puede contratar al personal extranjero directivo, profesional y técnico que necesite, siempre que al menos el **30 %** de su personal profesional sea ruandés (pregunta frecuente 52; Incentivos a la inversión). Estas facultades eliminan la necesidad de acreditar la escasez,

pero no la de obtener un permiso de residencia, y la carta de facilitación del RDB debe acompañar a la solicitud. La condición del 30 % pertenece al régimen de sedes centrales; no es una cuota general de contratación local.

Clases de permiso de residencia temporal utilizadas por las empresas (Orden Ministerial n.º 06/01, anexos II y IV)

Clase	Destinatarios	Tasa (RWF)	Validez según la orden
H1	Trabajador cualificado cuya ocupación figura en la ODL y que posee la titulación o la experiencia requeridas	150 000	3 años, renovable
H2	Trabajador patrocinado por un empleador, con la titulación o la experiencia requeridas	150 000	2 años
H3	Periodista acreditado o representante de un medio de comunicación extranjero	150 000	2 años
H4	Trabajador semicualificado o artesano procedente de un país de la región	50 000	No se indica en el anexo
H5 / H6 / H7	Personal de organizaciones internacionales o regionales / trabajador amparado por un acuerdo especial o de reciprocidad / investigador independiente	150 000 / según reciprocidad / 150 000	No se indica en el anexo
Q1	Asignación de una sociedad de origen a su filial ruandesa por un período determinado; también el personal de la oficina internacional o regional de una multinacional en Ruanda	150 000	Hasta 1 año, renovable
Q2	Persona residente en el extranjero que visita el país con regularidad durante breves períodos en el marco de una asignación fija y continuada	250 000	1 año
R	Contrato de trabajo de 90 días o menos, o trabajador a la espera de un permiso de residencia	50 000	Duración del contrato
Clases para inversores y trabajadores por cuenta propia (A, B, F, G, O, W, X, Z)	Inversor (1), emprendedor (2) o solicitante recurrente (3) por sector: minería, agricultura, industria manufacturera, comercio, alojamiento, tecnologías de la información, transporte, otros	150 000 (1 y 2); 250 000 (3); 300 000 (B3)	2 años; 5 años tras dos permisos anteriores de la misma clase
M2	Familiar a cargo de un residente temporal	La mitad de la tasa del titular principal	La misma que el permiso del titular principal

Permisos para inversores, emprendedores y familiares a cargo

El accionista o fundador extranjero que vaya a residir en Ruanda y dirigir la empresa no necesita un permiso de empleo; solicita un permiso de inversor o de trabajador por cuenta propia en la clase sectorial que corresponda a la actividad: A para la minería, B para la agricultura, F para la industria manufacturera, G para el comercio, O para el alojamiento, W para las tecnologías de la información, X para el transporte y Z para otras actividades, cada una con la subclase 1 para el inversor, la 2 para el emprendedor y la 3 para el solicitante recurrente. La página del DGIE dedicada a los inversores empresariales enumera los documentos: el certificado de inversión de la sociedad, cuando lo tenga, el certificado de inscripción de la empresa, un currículum vítae y un certificado de antecedentes penales expedido en los últimos seis meses. El DGIE pide además a los inversores y emprendedores que se pongan en contacto con su departamento Field Inspection and Law Enforcement para concertar una visita a las instalaciones de la empresa antes o durante la tramitación de la solicitud, por lo que la oficina o el centro de actividad deberían estar en funcionamiento cuando se presente la solicitud (Registro en el RDB y certificado de inversión).

Los familiares solicitan permisos de clase M. El M1 corresponde al familiar a cargo de un ruandés y es válido durante tres años; el M2 corresponde al familiar a cargo de un residente temporal y sigue la vigencia del permiso del titular principal; el M3 cubre a la familia de un residente permanente. La orden fija la tasa del M2 y del M3 en la mitad de la tasa del titular principal y considera gratuito el M1, mientras que la página del DGIE sobre familiares a cargo indica también la mitad de la tasa para el M1, por lo que conviene confirmar el importe en IremboGov antes de pagar. Dado que el artículo 10 de la ley revoca los permisos de los familiares a cargo junto con el del titular principal, la situación de la familia depende de que se mantenga el empleo del titular principal: un despido o una dimisión afectan a todo el hogar.

Cuando el inversor no vaya a residir en Ruanda pero necesite visitar el país con frecuencia, el visado V9 (200 USD, entradas múltiples, válido de dos a diez años) o el permiso Q2 suelen ser la opción más adecuada; ambos se analizan en Visados y entrada.

Plazos, validez, renovación y cambio de empleador

El artículo 14 de la orden fija el plazo de solicitud en **15 días hábiles**: desde la entrada, para el extranjero que haya firmado en el extranjero un contrato de trabajo de más de 90 días o que haya inscrito una empresa antes de su llegada; desde la firma, para el contrato firmado en Ruanda; y desde la inscripción de la empresa, para el trabajador por cuenta propia que la haya inscrito tras su llegada. La página de información general del DGIE lo describe como un período de gracia de 15 días desde la llegada para quienes solicitan el permiso por primera vez, transcurrido el cual se aplican sanciones de inmediato. El artículo 15 obliga al DGIE a expedir el permiso en un plazo de **10 días** desde la presentación de una solicitud completa, y las orientaciones publicadas por IremboGov indican siete días. Las tasas no se reembolsan si la solicitud se deniega o se retira.

Con arreglo al artículo 16, el permiso de un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia es válido durante dos años; el de un extranjero de especial interés nacional, durante un máximo de tres años; y al extranjero que haya sido titular de un permiso de la misma categoría al menos dos veces puede expedírsele uno de **cinco años**, previa evaluación por el DGIE de su capacidad para dirigir la empresa y

de su solvencia financiera. El artículo 18 limita todo permiso temporal a la duración del contrato de trabajo, de modo que un contrato de un año da lugar a un permiso de un año. La orden describe el Q1 como renovable, pero la página del DGIE sobre permisos de empleo indica que el Q1 solo se renueva en circunstancias excepcionales; conviene planificar una asignación prolongada como contratación local con un H1 o un H2 en lugar de confiar en renovaciones sucesivas del Q1.

El titular de un permiso puede cambiar de empleador durante su vigencia, pero debe informar por escrito al DGIE y, en la renovación, presentar una carta de dimisión o de extinción del contrato del empleador anterior. Tras el vencimiento, el DGIE concede un **período de gracia de cinco días** para salir del país o renovar el permiso sin sanción; transcurrido ese plazo, se aplican las multas por demora del artículo 58 y la renovación puede denegarse. Documentos como los títulos académicos, los certificados de antecedentes penales y los certificados de matrimonio y de nacimiento deben traducirse oficialmente al inglés o al francés, y el certificado de antecedentes penales debe ser un original.

Solicitud de un permiso de empleo en IremboGov

1. **Definir la vía antes del viaje del trabajador**
   Contraste el puesto con el anexo 3 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23. Si no figura en él y no resulta aplicable ninguna facultad del Código de Inversiones ni ninguna vía convencional, publique durante dos semanas el anuncio dirigido exclusivamente a ruandeses en el portal de empleo de Ruanda y envíe al DGIE el informe de la prueba, la solicitud y el plan de transferencia de competencias; cuente con 15 días hábiles para la respuesta del DGIE.

2. **Firmar un contrato escrito conforme a la normativa**
   El contrato debe constar por escrito (artículo 12 de la Ley del Trabajo), contener los elementos previstos en la Orden Ministerial n.º 007/19.20, recoger las obligaciones del extranjero en materia de desarrollo de capacidades (artículo 50 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23) y tener una duración al menos igual al período del permiso solicitado.

3. **Preparar el expediente**
   Para un H1 o un H2: el contrato, los títulos compulsados, una carta del empleador, un currículum vítae, un certificado de antecedentes penales de menos de seis meses de antigüedad y el pasaporte. Haga traducir oficialmente al inglés o al francés los documentos extranjeros y escanee cada uno en un PDF de no más de 500 KB.

4. **Presentar la solicitud en línea desde Ruanda**
   El solicitante debe encontrarse en Ruanda. En IremboGov, elija «Immigration and Emigration», después «Permits» y seleccione como tipo de solicitud «Application for a permit»; introduzca los datos personales, la clase de permiso y los familiares a cargo, en su caso, y cargue los documentos dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de inicio del plazo prevista en el artículo 14 de la orden.

5. **Pagar la tasa**
   Pague con el número de factura que empieza por «88» generado por IremboGov. Los ciudadanos de la EAC no pagan tasa por el permiso de residencia; los demás pagan el importe del anexo IV, por ejemplo 150 000 RWF por un H1, un H2 o un Q1.

6 **Atender los requerimientos del DGIE y recoger la tarjeta**

El DGIE puede solicitar documentos adicionales o, en el caso de los inversores, una inspección sobre el terreno. Una vez aprobado, recoja el permiso y la tarjeta de identidad de residente en el DGIE y regístrese en la oficina del DGIE más cercana, como exige el artículo 32 de la ley.

7 **Anotar en la agenda la renovación y la comunicación de la salida**

Anote en el calendario la fecha de vencimiento, el período de gracia de cinco días posterior al vencimiento y la fecha de terminación del contrato; cuando el contrato termine, informe por escrito al DGIE (artículo 33 de la ley y artículo 53 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23).

Obligaciones del empleador, residencia permanente y sanciones

El artículo 33 de la Ley n.º 57/2018 obliga al empleador de un extranjero a velar por que cada trabajador extranjero sea titular del permiso de residencia adecuado, a llevar un registro de los trabajadores extranjeros actuales y anteriores, a informar al DGIE de cualquier infracción de la ley de la que tenga o deba tener conocimiento, y a informar al DGIE cuando finalice el contrato de un trabajador extranjero. Cuando se encuentra a un trabajador extranjero sin los documentos que le permiten trabajar y permanecer en el país, o realizando un trabajo no amparado por su permiso, se **presume que el empleador conoce** la irregularidad, salvo prueba en contrario. Esta presunción convierte el seguimiento de los permisos en una cuestión de cumplimiento que corresponde al consejo de administración: un permiso caducado del personal de un contratista que trabaje en las instalaciones del empleador puede comprometer también a este.

Las sanciones se aplican por niveles. El empleador que incumpla sus obligaciones con arreglo a la Ley de Inmigración comete una infracción administrativa sancionada con una multa de 200 000 a 500 000 RWF, **triplicada** cuando el empleador sea una persona jurídica (artículo 62 de la orden). Emplear a un extranjero en contravención de la ley constituye un delito con arreglo al artículo 46 de la Ley n.º 57/2018, castigado con pena de prisión de 15 días a 5 meses o multa de 1 000 000 a 3 000 000 RWF, o ambas. Facilitar información falsa para obtener un visado o un permiso se castiga con pena de prisión de 1 a 3 años o multa de 1 000 000 a 2 000 000 RWF, o ambas (artículo 45). El trabajador extranjero se expone a las multas por demora de la tabla siguiente y a una posible expulsión.

La residencia permanente puede obtenerse con arreglo al artículo 20 de la orden en la clase L-1, tras diez años de residencia legal acumulada (300 000 RWF); L-2, por una contribución excepcional o un interés especial para Ruanda (gratuita); L-3, para el personal directivo de una organización o sociedad multinacional de especial interés (300 000 RWF); y L-5 y L-6, para los familiares (la mitad de la tasa). El permiso permanente puede revocarse si su titular es condenado por un delito grave o permanece fuera de Ruanda más de tres años consecutivos (artículo 22). Por otra parte, el Código de Inversiones permite optar a la residencia permanente a las personas con grandes patrimonios, definidas en el artículo 2, apartado 22, como las que invierten al menos 1 000 000 USD en un proyecto registrado de un sector prioritario o adquieren inmuebles de alta gama por un valor mínimo de 500 000 USD, con arreglo a criterios que el anexo XXI remite a otras leyes, y la adquisición de la nacionalidad es posible tras cinco años; no se ha identificado ninguna clase del DGIE ni ningún servicio de IremboGov específicos para esta vía, por lo que debe tramitarse a través del RDB.

Multas por solicitud o renovación tardía (artículo 58 de la Orden Ministerial n.º 06/01)

Retraso o permanencia irregular	Multa administrativa (RWF)
De 6 a 15 días	50 000
De 16 a 30 días	70 000
De 31 días a 3 meses	100 000
De 3 a 6 meses	300 000
De 6 a 9 meses	500 000
Más de 9 meses	1 000 000
Empleador que incumple sus obligaciones en materia de inmigración	De 200 000 a 500 000, triplicada para las personas jurídicas (artículo 62)

GUÍA DE DECISIÓN

¿Qué vía de permiso corresponde a esta contratación?

Guía de decisión para un empleador en Ruanda que prevé contratar a un extranjero. Responda por orden; el primer resultado al que llegue es la vía habitual, que el DGIE confirma al tramitar la solicitud.

Q1 **¿Trabajará la persona en Ruanda 90 días o menos en virtud de un único contrato?**

Sí Solicite un permiso de clase R (50 000 RWF) para el contrato; un visado de visitante no autoriza a trabajar.

No Pase a la pregunta 2.

Q2 **¿Es la persona un accionista o fundador que va a residir en Ruanda y dirigir la empresa?**

Sí Solicite un permiso de inversor o de emprendedor en la clase sectorial correspondiente (150 000 RWF), tras concertar la inspección sobre el terreno del DGIE.

No Pase a la pregunta 3.

Q3 **¿Ha sido la persona asignada por una sociedad extranjera del grupo por un período determinado, o está empleada en la oficina regional de una multinacional en Ruanda?**

Sí Valore el Q1 (hasta 1 año), con la prueba de la vinculación, el contrato extranjero, un certificado de antecedentes penales y la carta de la entidad ruandesa de acogida (artículo 19 de la orden).

No Pase a la pregunta 4.

Q4 **¿Es el empleador un inversor registrado con una inversión de al menos 250 000 USD que no ha utilizado su facultad de contratar a tres extranjeros, o una sede central que cumple los requisitos con un 30 % de personal profesional ruandés?**

Sí Contrate sin prueba del mercado de trabajo con arreglo al anexo XXII o XXI del Código de Inversiones y solicite después un H2 con el apoyo del RDB.

No Pase a la pregunta 5.

Q5 **¿Figura la ocupación en el anexo 3 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23?**

Sí Solicite un H1 (3 años) acreditando la titulación o la experiencia y, en su caso, la habilitación profesional.

No Realice la prueba del mercado de trabajo de dos semanas, obtenga la autorización del DGIE con un plan de transferencia de competencias y solicite después un H2.

EJEMPLO PRÁCTICO

Dotación de personal de una nueva planta de montaje en Kigali con cinco contrataciones extranjeras

Una sociedad ruandesa propiedad de un grupo turco está inscrita en el RDB para una inversión de 600 000 USD y prevé cinco contrataciones extranjeras: un director general, un ingeniero de producción, un supervisor de calidad keniano, un controller financiero y un técnico indio para un trabajo de puesta en marcha de 75 días. El cónyuge y los dos hijos del director general se trasladarán con él. Todos los salarios, fechas y resultados son ilustrativos; las tasas son las del anexo IV.

Facultad del Código de Inversiones	La inversión de 600 000 USD supera los 250 000 USD: tres contrataciones (director general, controller financiero e ingeniero de producción) se realizan sin prueba del mercado de trabajo con arreglo al anexo XXII.
Supervisor de calidad keniano	Ocupación no incluida en la ODL: anuncio de dos semanas dirigido exclusivamente a ruandeses, informe del examen y plan de transferencia de competencias enviados al DGIE, que responde en un plazo de 15 días hábiles. Permiso H2; como ciudadano de la EAC, el supervisor no paga tasa: 0 RWF.
Técnico indio	Contrato de 75 días: permiso de clase R, 50 000 RWF.

Tres permisos H2	3 × 150 000 RWF = 450 000 RWF.
Familiares a cargo (M2 por la mitad de la tasa del titular principal)	3 × 75 000 RWF = 225 000 RWF.
Total de tasas de permisos	450 000 RWF + 50 000 RWF + 225 000 RWF = 725 000 RWF.
Coste de una solicitud tardía	El controller financiero presenta la solicitud 20 días después del plazo de 15 días hábiles: multa de 70 000 RWF (de 16 a 30 días). Si la sociedad le hubiera permitido a sabiendas trabajar sin permiso, se expondría además a una multa de 200 000 a 500 000 RWF, triplicada hasta 600 000 a 1 500 000 RWF, con arreglo al artículo 62, y a responsabilidad penal con arreglo al artículo 46 de la ley.

El propio anexo 3 incluye ocupaciones como director ejecutivo, director financiero y contable certificado, por lo que algunos de estos puestos podrían haberse tramitado también por la vía de la Occupation in Demand List y el H1 sin utilizar la facultad del Código de Inversiones; contraste la denominación exacta del puesto con el anexo.

Si se necesitara un sexto directivo extranjero, la facultad de contratar a tres extranjeros ya estaría agotada y se aplicaría la prueba del mercado de trabajo, salvo que la ocupación figure en la ODL.

Cuando el contrato del técnico termine el día 75, la sociedad informa por escrito al DGIE; conservar esa carta en el expediente permite desvirtuar la presunción del artículo 33.

Preguntas de los inversores

¿Expide Ruanda un permiso de trabajo independiente?

No. La autorización para trabajar es la clase de permiso de residencia temporal que expide el Directorate General of Immigration and Emigration con arreglo a la Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019. Un trabajador por cuenta ajena suele ser titular de un H1 o un H2; un trabajador asignado, de un Q1 o un Q2; un trabajador con contrato de corta duración, de la clase R; y un fundador, de una clase de inversor o de emprendedor. Un visado de visitante nunca autoriza a trabajar.

¿En qué consiste la prueba del mercado de trabajo?

Para un puesto que no figure en la Occupation in Demand List del anexo 3 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, el empleador publica un anuncio en el portal de empleo de Ruanda durante al menos dos semanas, dirigido exclusivamente a ruandeses, documenta las candidaturas y, en su caso, el examen, y envía al DGIE un informe, una solicitud y un plan de transferencia de competencias. El DGIE responde en un plazo de 15 días hábiles.

¿Cuántos extranjeros puedo contratar sin la prueba del mercado de trabajo?

Un inversor registrado con una inversión de al menos 250 000 USD puede contratar a tres trabajadores extranjeros sin acreditar la escasez de competencias, con arreglo al anexo XXII del Código de Inversiones. Una sede central u oficina regional intensiva en talento puede contratar a los directivos y profesionales extranjeros que necesite si al menos el 30 % de su personal profesional es ruandés. Los puestos que figuran en la Occupation in Demand List también quedan exentos de la prueba.

¿Cuánto tarda un permiso de empleo en Ruanda y cuándo debo solicitarlo?

La solicitud debe presentarse en un plazo de 15 días hábiles desde la entrada, desde la firma del contrato en Ruanda o desde la inscripción de la empresa (artículo 14 de la Orden Ministerial n.º 06/01). La orden exige la expedición en un plazo de 10 días desde la presentación de una solicitud completa, e IremboGov indica siete días. Hay que añadir el tiempo de la prueba del mercado de trabajo, en su caso, y el plazo de respuesta del DGIE de 15 días hábiles.

¿Necesitan los ciudadanos de la EAC un permiso para trabajar en Ruanda?

Sí. Los ciudadanos de los Estados de la Comunidad de África Oriental necesitan igualmente un permiso de residencia de la clase adecuada para trabajar, pero el DGIE indica que no pagan tasa por el permiso de residencia. Un puesto incluido en un acuerdo de libre circulación de trabajadores firmado por Ruanda también puede cubrirse sin la prueba del mercado de trabajo con arreglo al artículo 46 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23.

¿Qué ocurre con el permiso de un trabajador extranjero cuando termina la relación laboral?

El empleador debe informar por escrito al DGIE de la terminación del contrato (artículo 33 de la Ley n.º 57/2018). Un permiso vinculado a ese empleo puede revocarse, lo que revoca también los permisos de los familiares a cargo. El trabajador puede pasar a un nuevo empleador tras informar al DGIE y debe presentar una carta de dimisión o de extinción del contrato en la renovación.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- En agosto de 2026, el Parlamento pidió al MIFOTRA una hoja de ruta sobre movilidad laboral en un plazo de tres meses, por lo que se espera para noviembre de 2026; podría dar lugar a cambios en la Occupation in Demand List o en el procedimiento de la prueba del mercado de trabajo.
- Las Instrucciones Ministeriales n.º 001/MIFOTRA/26, de 02/03/2026, sobre los consejos sectoriales de competencias (Sector Skills Councils), crean órganos que pueden influir en la forma de evaluar los planes de transferencia de competencias; conviene seguir las orientaciones del organismo competente en materia de desarrollo de competencias con arreglo al artículo 51 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23.
- A 10 de octubre de 2026 no se había identificado ningún instrumento que revisara las tasas de los permisos de 2019 del anexo IV, aunque las páginas de la DGIE y la Orden difieren en algunos detalles (tasa M1, renovación Q1); compruebe la tasa en IremboGov en el momento de la solicitud.
- La residencia permanente para grandes patrimonios y los visados de talento de dos años del Código de Inversiones siguen sin una clase publicada por la DGIE; cualquier orden de desarrollo cambiaría la forma en que los inversores presentan su solicitud.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Temporary residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe giteganyijwe*	*Permis de séjour temporaire*	Permiso que autoriza a un extranjero a trabajar, dirigir un negocio o invertir durante un período determinado (artículos 13 a 19 de la Orden Ministerial n.º 06/01).
Permanent residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe kidateganyijwe*	*Permis de séjour permanent*	Clases L-1 a L-7 conforme al artículo 20 de la Orden; se pierde tras más de tres años consecutivos en el extranjero.
Occupation in Demand List (ODL)	*Urutonde rw'imirimo ikenewe irebana n'ubumenyi bwihariye*	*Liste des métiers en tension*	Anexo 3 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23: ocupaciones para las que faltan competencias en Ruanda.
Labour-market testing	*Kugenzura isoko ry'umurimo*	*Test du marché du travail*	Búsqueda documentada por el empleador de un ruandés cualificado antes de contratar a un extranjero (artículo 42).
Plan for skills transfer	*Gahunda yo gutanga ubumenyi*	*Plan de transfert des compétences*	Plan presentado a la DGIE que muestra cómo formará el extranjero al personal ruandés (artículos 45 y 51).

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)	*Ibiro Bikuru bishinzwe Abinjira n'Abasohoka mu Rwanda*	*Direction Générale chargée de l'Immigration et Émigration*	Autoridad que expide los visados y los permisos y autoriza la contratación de extranjeros.
Resident identity card	*Ikarita iranga umunyamahanga*	*Carte d'identité pour étranger*	Tarjeta expedida junto con el permiso de residencia, válida durante el mismo período (artículo 23 de la Orden).
Intra-company transfer (Q1)	—	*Transfert d'employés de même société*	Destino de un empleado del grupo a una filial ruandesa; el artículo 19 enumera los documentos adicionales.
Employment contract	*Amasezerano y'umurimo*	*Contrat de travail*	Debe constar por escrito en el caso de un trabajador extranjero (artículo 12 de la Ley del Trabajo) y limita la validez del permiso.

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

Los ciudadanos ruandeses no necesitan permiso y son los beneficiarios de la prueba del mercado de trabajo, que les reserva los puestos no incluidos en la lista salvo que el empleador acredite documentalmente que ninguno reunía los requisitos. Todo nacional extranjero, incluido el accionista extranjero de una sociedad ruandesa, necesita un permiso de residencia de la clase adecuada para trabajar o dirigir la empresa desde Ruanda.

Los ciudadanos de la EAC reciben un trato más favorable en dos aspectos: la DGIE no les cobra la tasa del permiso de residencia, y los puestos incluidos en un acuerdo de libre circulación de trabajadores pueden cubrirse sin la prueba. Aun así, necesitan el permiso, y el empleador sigue sujeto a las obligaciones del artículo 33. Los nacionales de otros Estados africanos, de la Commonwealth o de la Francofonía solo se benefician en la fase del visado. Una sociedad de capital ruandés y una sociedad de capital extranjero están sujetas a las mismas normas cuando contratan a extranjeros; solo una sociedad registrada en el RDB por encima del umbral de 250 000 USD, o una sede regional que reúna los requisitos, obtiene las ventajas del Código de Inversiones.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Empezar a trabajar con un visado de visitante mientras el permiso está en trámite: ninguna clase de visitante autoriza a trabajar, y se presume que el empleador lo sabe.
- Incumplir el plazo de 15 días hábiles del artículo 14 de la Orden; las multas por retraso comienzan en 50 000 RWF y llegan a 1 000 000 RWF.
- Fiarse de la página de la DGIE sobre la ODL, que enlaza la lista derogada de 2022, o de la página desactualizada del RDB sobre el procedimiento de los permisos, que cita normativa derogada y una tasa de 100 000 RWF.
- Anunciar un puesto no incluido en la lista sin conservar los nombres de los candidatos, las preguntas del examen, los criterios de calificación y los ejercicios que exige el artículo 42.
- Olvidar informar por escrito a la DGIE cuando un trabajador extranjero se marcha; la multa se triplica si el empleador es una sociedad.
- Solicitar un permiso de dos años con un contrato de un año: el permiso no puede durar más que el contrato (artículo 18 de la Orden).

FUENTES OFICIALES

- DGIE: Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, relativa a la inmigración y la emigración (anexos I, II y IV) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII: Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, de inmigración y emigración en Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 02/08/2023: Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023 (empleo de extranjeros, Occupation in Demand List) — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- DGIE: permisos, información general y permisos de empleo — https://www.migration.gov.rw/our-services/permit/general-information
- IremboGov: cómo solicitar un permiso — https://support.irembo.gov.rw/en/support/solutions/articles/47001199573-how-to-apply-for-a-permit
- Rwanda Law Portal (amategeko.gov.rw): Ley n.º 006/2021, de 05/02/2021, de promoción y facilitación de la inversión — https://amategeko.gov.rw

Visados y entrada en Ruanda para inversores y visitantes de negocios: visado a la llegada para todas las nacionalidades, exención de tasas para los ciudadanos de la Unión Africana, la Commonwealth y la Francofonía, el pase de seis meses de la EAC, las clases de visado de visitante y sus tasas, el visado de inversor V9 de entradas múltiples, las condiciones de entrada y los motivos de denegación, los visados del Código de Inversiones y el paso de visitante a residente

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- Desde el 1 de enero de 2018, los ciudadanos de todos los países pueden obtener un visado a la llegada a Ruanda sin solicitud previa, y la DGIE fija un máximo para las tasas del visado de visitante de 50 USD para una entrada y 70 USD para entradas múltiples.
- Según la Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE), los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Africana, de la Commonwealth y de la Francofonía reciben un visado a la llegada con exención de la tasa para una visita de 30 días, los ciudadanos de 19 Estados enumerados reciben un visado gratuito de 90 días y los ciudadanos de la Comunidad de África Oriental reciben a la llegada un pase gratuito de seis meses.
- El anexo I de la Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, divide el visado de visitante en doce clases, entre ellas la V6 para posibles inversores que exploran oportunidades de negocio (90 días, renovable una vez) y la V9 para inversores no residentes, miembros de consejos de administración y representantes de multinacionales (200 USD, entradas múltiples, válido de dos a diez años); ninguna de ellas autoriza a trabajar.
- Trabajar en Ruanda, incluso con un contrato de 90 días o menos, exige un permiso de residencia, como el de clase R (50 000 RWF), y no un visado de visitante, y el visado de tránsito (clase VT, 30 USD, 72 horas) nunca permite trabajar (artículo 11 de la Orden Ministerial n.º 06/01).
- Conforme a los artículos 6, 7 y 9 de la Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, de inmigración y emigración en Ruanda, la DGIE puede exigir un seguro de salud, certificados de vacunación, prueba de medios económicos o un garante para la repatriación, y puede denegar un visado por motivos que incluyen las condenas penales, la información falsa, la insuficiencia de medios y la negación del genocidio.

El marco de los visados

La entrada en Ruanda se rige por la **Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, de inmigración y emigración en Ruanda** y por la **Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, relativa a la inmigración y la emigración**, cuya aplicación corresponde a la Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE). El artículo 4 de la Ley establece las condiciones de entrada: entrar por un puesto fronterizo legal, ser titular de un documento de viaje válido, registrarse conforme a la ley y ser titular de un visado, un permiso o una tarjeta de identidad de residente válidos cuando sean necesarios. El artículo 8 agrupa los visados en visados de entrada, de tránsito y de turista, y la Orden los convierte en clases.

Tres grupos de clases interesan a quienes viajan por negocios. En primer lugar, los **visados por acuerdo especial** (artículo 10 de la Orden): la clase VE-1 para los nacionales o residentes de Estados con los que Ruanda tiene un acuerdo de exención de visado, de una sola entrada, por un máximo de 90 días y no para trabajar; la VE-2 para el pasajero en tránsito retenido por circunstancias ajenas a su voluntad, por un máximo de 72 horas; la clase VC para las tripulaciones de aeronaves y embarcaciones; y la clase VP, en la que la VP-1 concede a los ciudadanos de la Comunidad de África Oriental (EAC) un visado a la llegada válido durante seis meses y renovable, y la VP-2 abarca a los miembros de otras comunidades regionales de libre circulación sin visado. En segundo lugar, el **visado de tránsito** (clase VT), de una sola entrada por un máximo de 72 horas, cuyo titular «no está autorizado a trabajar» (artículo 11). En tercer lugar, el **visado de visitante**, que el artículo 12 define como el que permite una visita por turismo, búsqueda de empleo, visitas a amigos, tratamiento médico u «otros motivos de corta duración distintos de fines laborales», dividido en las doce clases del anexo I.

Todo lo que vaya más allá de una visita, incluido el trabajo con un contrato breve, requiere un permiso de residencia, que se trata en Permisos de trabajo y de residencia.

Visado a la llegada y exenciones de tasas

La DGIE indica que, desde el **1 de enero de 2018**, los ciudadanos de todos los países pueden obtener un visado a la llegada sin solicitud previa. Los ciudadanos de los Estados miembros de la **Unión Africana, la Commonwealth y la Francofonía** reciben un visado a la llegada con exención de la tasa para una visita de 30 días, régimen que las misiones ruandesas datan en 2020. Los ciudadanos de 19 Estados reciben un visado gratuito válido durante 90 días: Angola, Benín, la República Centroafricana, Chad, Côte d'Ivoire, la República Democrática del Congo, Ghana, Guinea, Haití, Indonesia, Mauricio, Filipinas, Catar, San Cristóbal y Nieves, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Sierra Leona y Singapur. Los **ciudadanos de la EAC** reciben a la llegada un pase gratuito válido durante seis meses. Todos los demás visitantes pagan la tasa de la clase correspondiente, que la DGIE fija en un máximo de **50 USD para una entrada y 70 USD para entradas múltiples** en el caso del visado de visitante ordinario.

En noviembre de 2023, el presidente anunció que los africanos podrían viajar a Ruanda sin visado. Las propias páginas de la DGIE siguen describiendo un visado a la llegada con exención de la tasa para los ciudadanos de la Unión Africana, y no se ha encontrado ningún instrumento de desarrollo en el portal legislativo, por lo que lo correcto a 10 de octubre de 2026 es afirmar que los ciudadanos de la Unión Africana **no pagan tasa de visado** a la llegada; el sello y el límite de 30 días siguen aplicándose.

Los viajeros que no están exentos de visado pueden solicitarlo por adelantado en línea a través de IremboGov, el portal de servicios de la administración, o en una misión diplomática ruandesa, y quienes lo solicitan en línea pueden pagar en línea o a la llegada. La DGIE advierte de que ningún intermediario está autorizado a presentar la solicitud en nombre del viajero; los sitios web de visados de terceros cobran más que la tasa oficial. Se espera un pasaporte con una validez mínima de seis meses.

Clases de visado de visitante y de tránsito utilizadas por quienes viajan por negocios (Orden Ministerial n.º 06/01, anexos I y IV)

Clase	Finalidad	Tasa (USD)	Validez y condiciones
V1	Vacaciones, turismo u otros motivos de corta duración distintos del trabajo	50 una entrada / 70 múltiples	30 días una entrada o 90 días múltiples; a la llegada, en línea o en una misión
V2	Visita a un familiar residente en Ruanda	50 una entrada / 70 múltiples	30 o 90 días; sin trabajo
V4	Trabajador cualificado que busca un empleo de la Occupation in Demand List	50	90 días, renovable, entradas múltiples; sin trabajo hasta que se expida un permiso; caduca al obtener empleo
V5	Conferencia, reunión, taller o similar	50	30 días; a la llegada, en línea o en una misión
V6	Posible inversor, empresario o comerciante que explora oportunidades de negocio	50 una entrada / 70 múltiples	90 días, renovable una vez; expedido por una misión o por la DGIE; sin trabajo
V7	Tratamiento médico y acompañante del paciente	30	90 días, renovable, entradas múltiples; sin trabajo
V8	Grupo turístico de cuatro a diez personas	150	30 días, una sola entrada
V9	Inversor no residente, consejero o representante de una multinacional con una actividad empresarial significativa en Ruanda	200	De 2 a 10 años, renovable, entradas múltiples; expedido por la DGIE
V10	Visado puente para el extranjero que ha perdido su estatus y abandona el país o solicita un nuevo estatus	30	Hasta 90 días, una sola entrada, se extingue a la salida; no permite trabajar
V11	East Africa Tourist Visa	100	Según lo establecido en el acuerdo interestatal; no permite trabajar

Clase	Finalidad	Tasa (USD)	Validez y condiciones
V12	Visado de visitante de larga duración en régimen de reciprocidad	160	Hasta 10 años, renovable; no permite trabajar
VT	Tránsito	30	72 horas, una sola entrada; no permite trabajar

Visitantes de negocios: elegir la clase de visado y respetar sus límites

La mayoría de los viajes de negocios breves se realizan con el visado ordinario a la llegada o con un visado electrónico expedido a través de IremboGov y, para los nacionales de un Estado de la Unión Africana, de la Commonwealth o de la Francofonía, ese visado es gratuito. Un visitante puede asistir a reuniones, negociar, inspeccionar emplazamientos y asistir a una conferencia; la Orden traza el límite en los «fines laborales». La Orden no define el trabajo de los visitantes, por lo que el criterio prudente es que un visitante puede debatir, negociar e inspeccionar, pero no puede prestar los servicios ni realizar las tareas productivas por las que una empresa cobra en Ruanda, como instalar equipos, dirigir personal, ejecutar in situ un encargo de consultoría o cubrir un turno de trabajo. Esas actividades requieren un permiso de residencia aunque solo duren unas semanas: la clase **R** cubre un contrato de trabajo de 90 días o menos por 50 000 RWF, y la clase **Q2**, por 250 000 RWF por un año, resulta adecuada para la persona residente en el extranjero que acude regularmente por períodos cortos en el marco de un encargo continuado.

Dos clases están concebidas para los inversores. La **V6** está destinada al inversor potencial, emprendedor o comerciante que explora oportunidades; tiene una validez de 90 días, renovable una vez, para una o varias entradas; la expide una misión diplomática ruandesa o una oficina de la DGIE, y no a la llegada, y su titular no puede trabajar. La **V9** está destinada al inversor extranjero, consejero o representante de una sociedad multinacional que no reside en Ruanda pero tiene actividades empresariales significativas en el país y lo visita con regularidad; la expide la DGIE, permite entradas múltiples y tiene una validez de dos a diez años por 200 USD. Para un administrador no residente que asiste a las reuniones trimestrales del consejo de administración, la V9 evita solicitudes reiteradas y el riesgo de que un visado de una sola entrada caduque entre un viaje y otro.

Los asistentes a conferencias utilizan la V5, por 30 días. La V4 permite a una persona cualificada cuya profesión figure en la Occupation in Demand List entrar por 90 días para buscar empleo; el titular no puede trabajar hasta que se expida un permiso, y el visado se extingue en cuanto el titular obtiene un empleo, por lo que el empleador debe entonces solicitar el permiso en un plazo de 15 días hábiles desde la firma del contrato.

Condiciones de entrada, denegación y obligaciones de quienes alojan a extranjeros

El artículo 6 de la Ley n.º 57/2018 permite a la DGIE exigir un certificado de seguro médico al visitante que considere que puede necesitar tratamiento médico, denegar la entrada a la persona que pueda convertirse en una carga para el sistema sanitario y exigir certificados de vacunación conforme a las

normas de la Organización Mundial de la Salud o a las directrices del Ministry of Health. El artículo 7 permite a la DGIE exigir la acreditación de medios económicos suficientes y, en el caso de quien pretenda residir temporalmente, un garante que cubra los gastos de repatriación. El artículo 9 enumera los motivos por los que puede denegarse un visado o un permiso, entre ellos una condena penal, la vinculación con grupos delictivos, el incumplimiento de los requisitos de la solicitud, el uso indebido de un visado o permiso anterior, la aportación de información falsa, la insuficiencia de medios económicos, una amenaza para la seguridad nacional y la negación, minimización o perpetración del genocidio. El artículo 11 considera inadmisible a la persona a la que se haya denegado un visado o cuyo permiso haya sido revocado.

La DGIE dispone además de facultades discrecionales en virtud del artículo 14: puede eximir a determinadas personas de las formalidades de entrada, reducir las multas impuestas a los extranjeros que no puedan pagarlas, autorizar el tránsito sin documento de viaje válido durante un máximo de 72 horas y autorizar a un visitante distinguido y a su séquito a permanecer hasta seis meses. El pasajero en tránsito que quede retenido en el aeropuerto por un cambio de horario o por mal tiempo está exento del visado de entrada durante un máximo de 72 horas en virtud del artículo 10 de la Orden, salvo que retrase deliberadamente su salida.

Quienes alojan a extranjeros tienen sus propias obligaciones. El hotel u otro establecimiento de alojamiento debe llevar un registro de sus huéspedes y conservar copias de sus documentos de viaje a efectos de inspección, y el propietario de una vivienda solo puede arrendarla a un extranjero con visado o permiso de residencia válido y debe informar a la oficina de inmigración más cercana cuando finalice el arrendamiento (artículo 35 de la Ley); se presume que el propietario que aloja a un extranjero en situación irregular conoce dicha irregularidad. Las empresas de transporte deben facilitar a los agentes de inmigración información sobre los pasajeros antes de la salida o de la llegada (artículo 36), y la Ley n.º 006/2024, de 19/01/2024, que regula la información anticipada sobre pasajeros y los datos del registro de nombres de los pasajeros, junto con la Orden Ministerial n.º 001/01, de 10/05/2024, que determina los elementos de datos y el momento de su transmisión, impone a los transportistas requisitos de información anticipada sobre pasajeros y de registro de nombres de los pasajeros. Por ello, conviene que las empresas que arriendan viviendas para su personal conserven copias de los permisos de sus trabajadores extranjeros en el expediente del arrendamiento (Arrendamientos comerciales, oficinas y vivienda).

Obtención del visado antes del viaje a través de IremboGov

1 **Comprobar si debe pagarse una tasa de visado**

Confirme en la página de visado a la llegada de la DGIE si la nacionalidad del viajero está incluida en la exención de tasas para la Unión Africana, la Commonwealth o la Francofonía, en la lista de 19 Estados con visado gratuito de 90 días o en el pase de seis meses de la EAC. En tal caso, el viajero puede limitarse a obtener el visado a la llegada.

2 **Elegir la clase de visado**

Utilice la V1 o el visado a la llegada para un viaje breve de reuniones, la V5 para una conferencia, la V6 para un viaje de prospección de inversiones y la V9 para el inversor o administrador no residente que vaya a realizar visitas repetidas. Si se va a realizar cualquier trabajo, prevea en su lugar un permiso de residencia (clase R o Q2).

3 **Preparar los documentos**

Un pasaporte con una validez mínima de seis meses, una fotografía de tamaño pasaporte, el itinerario y, para la V6 o la V9, una carta que describa la finalidad empresarial y, para la V9, la acreditación de la inversión o del cargo en el consejo. La DGIE puede solicitar la acreditación de medios económicos, un seguro médico o un certificado de vacunación.

4 **Presentar la solicitud en línea**

Presente la solicitud en IremboGov o en la misión diplomática ruandesa del país de residencia, evitando los intermediarios de visados no oficiales. La V9 la expide directamente la DGIE; la V6, una misión diplomática o la DGIE.

5 **Pagar y viajar**

Pague la tasa de la clase en línea o a la llegada (50 USD por una sola entrada o 70 USD por entradas múltiples en el caso del visado ordinario de visitante; 200 USD por la V9) y lleve consigo la carta de aprobación.

6 **Controlar la fecha de vencimiento**

Abandone el país o cambie de estatus antes de que venza el visado: una solicitud tardía o una permanencia irregular de seis días o más cuesta 50 000 RWF, importe que asciende a 1 000 000 RWF si supera los nueve meses (artículo 58 de la Orden), y el visitante puede ser expulsado.

Visados del Código de Inversiones y residencia para inversores de alto patrimonio

La Ley n.º 006/2021, de 05/02/2021, de promoción y facilitación de la inversión (el Código de Inversiones), promete otros incentivos en materia de inmigración en sus anexos XXI y XXII: un visado de dos años para fundadores extranjeros de empresas emergentes y emprendedores innovadores y sus familiares a cargo, un visado de dos años para titulados internacionales y profesionales con talento que cumplan los requisitos, y un visado de dos años para trabajadores en remoto que cumplan los requisitos en ámbitos profesionales prioritarios, cada uno de ellos tramitado en un plazo de dos semanas, junto con el derecho a optar a la residencia permanente, conforme a los criterios que establezcan otras leyes, para las personas de alto patrimonio, que el artículo 2, apartado 22, define como quienes invierten al menos 1 000 000 USD en un proyecto registrado en un sector prioritario o adquieren inmuebles de alta gama por un valor mínimo de 500 000 USD, y la nacionalidad ruandesa por adquisición tras cinco años de residencia permanente si se siguen cumpliendo las condiciones (pregunta frecuente 53).

Se trata, en principio, de derechos reconocidos por la ley, pero a 10 de octubre de 2026 no se había encontrado ninguna clase de visado de la DGIE ni ningún servicio de IremboGov específico para ellos, y el anexo I de la Orden de 2019 sigue recogiendo las doce clases de visitante enumeradas más arriba. El inversor que desee acogerse a ellos debería presentar la solicitud a través del Rwanda Development Board (RDB), que facilita visados y permisos a los inversores conforme al artículo 14 del Código de Inversiones, y preguntar al RDB qué clase de la DGIE se le expedirá. En particular, los trabajadores en remoto no deberían dar por supuesto que la Orden prevé un visado de «nómada digital»; trabajar en remoto para un empleador extranjero mientras se está en Ruanda con un visado ordinario de visitante no es una actividad autorizada por las clases de visitante (Incentivos a la inversión).

Antes de un viaje de negocios a Ruanda

Una breve lista de comprobación para la empresa que envía personal o administradores a Ruanda para reuniones, visitas a emplazamientos o encargos de corta duración.

- [ ] **Comprobación de la nacionalidad**
  Exención de tasas, visado gratuito de 90 días, pase de la EAC o visado de pago; tenga en cuenta el límite de 30 días del visado con exención de tasas.
- [ ] **Comprobación de la finalidad**
  Las reuniones y negociaciones encajan en una clase de visitante; la instalación, la supervisión o los servicios remunerados in situ requieren un permiso de clase R o Q2.
- [ ] **Comprobación de la frecuencia**
  El administrador o inversor que visite el país varias veces al año debería considerar la V9 (200 USD, de dos a diez años).
- [ ] **Pasaporte y salud**
  Validez mínima del pasaporte de seis meses; lleve los certificados de vacunación exigidos por las directrices vigentes del Ministry of Health y un seguro médico de viaje.
- [ ] **Alojamiento**
  Los hoteles registran los documentos de los huéspedes; el piso de empresa arrendado a un extranjero exige un visado o permiso válido y la comunicación a inmigración cuando finalice el arrendamiento.
- [ ] **Fecha de salida**
  Anote en la agenda la fecha de vencimiento del visado; las permanencias irregulares de seis días o más se sancionan con multa conforme al artículo 58 de la Orden.

De visitante a residente sin interrupción

Muchos inversores llegan con un visado de visitante, inscriben una sociedad o firman un contrato de trabajo y deciden después quedarse. Es lícito, pero el plazo empieza a correr de inmediato. El artículo 14 de la Orden exige solicitar un permiso de residencia temporal en un plazo de 15 días hábiles desde la firma de un contrato de trabajo en Ruanda o desde la inscripción de una empresa tras la llegada; la

solicitud se presenta en IremboGov mientras el solicitante se encuentra en Ruanda. Hasta que se expida el permiso, la persona sigue siendo un visitante y no puede empezar a trabajar, y el empleador que le permita empezar se expone a responsabilidad en virtud del artículo 46 de la Ley n.º 57/2018.

El extranjero cuyo estatus se extingue, por ejemplo porque termina su relación laboral o se revoca su permiso, puede obtener un visado puente V10 por un máximo de 90 días para preparar su salida o solicitar un nuevo estatus. El artículo 32 de la Ley obliga a todo extranjero residente a inscribirse en la oficina de la DGIE más cercana y a informar a la DGIE antes de cambiar la finalidad de su estancia. Conviene asimismo que los visitantes de negocios que pasen a ser accionistas recuerden que la inscripción de una sociedad en el RDB puede completarse en línea sin desplazarse (Inscripción de una sociedad en el RDB), mientras que los permisos de inmigración solo pueden solicitarse desde Ruanda.

EJEMPLO PRÁCTICO

Cuatro viajeros a una reunión del consejo de administración y a la puesta en servicio de una planta en Kigali

La filial ruandesa de un grupo estadounidense celebra su reunión del consejo de administración en Kigali y pone en servicio nuevos equipos. Viajan cuatro personas. Las nacionalidades, la duración de los viajes y las opciones son ilustrativas; las tasas son las del anexo IV de la Orden y las de la página de visado a la llegada de la DGIE.

Presidente británico (Commonwealth), viaje de 5 días	Visado a la llegada con exención de tasas durante 30 días: 0 USD.
Director comercial keniano (EAC), viaje de 5 días	Pase gratuito a la llegada válido durante seis meses: 0 USD. Asistir a la reunión del consejo no constituye un trabajo que requiera permiso.
Consejero inversor estadounidense que asiste a cuatro reuniones del consejo al año durante tres años	Visados de una sola entrada: 12 viajes × 50 USD = 600 USD. Un único visado V9 válido durante tres años: 200 USD, lo que supone un ahorro de 400 USD y de doce solicitudes.
Ingeniero alemán que instala equipos durante 60 días	La instalación es trabajo: entra con un visado de visitante (50 USD) y, a continuación, el empleador solicita un permiso de clase R en un plazo de 15 días hábiles desde la entrada: 50 000 RWF. Sin el permiso, el ingeniero es un extranjero en situación irregular y la sociedad se expone a una multa penal de 1 000 000 a 3 000 000 RWF en virtud del artículo 46 de la Ley.
Coste oficial total	200 USD + 50 USD + 50 000 RWF, frente a una posible multa penal de hasta 3 000 000 RWF si el ingeniero hubiera trabajado con un visado de visitante.

Si el ingeniero hubiera sido keniano, el pase de seis meses de la EAC habría cubierto la entrada, pero seguiría necesitándose un permiso de residencia para los trabajos de instalación; la DGIE no cobra tasa de permiso a los ciudadanos de la EAC.

El límite de 30 días del visado con exención de tasas es relevante para el nacional de un país de la Commonwealth que permanezca más tiempo: salir del país o cambiar de estatus antes del día 30 evita las multas del artículo 58.

Preguntas de los inversores

¿Puedo obtener un visado a la llegada en Ruanda?

Sí. Desde el 1 de enero de 2018, los ciudadanos de cualquier país pueden obtener un visado a la llegada sin solicitarlo previamente. Los ciudadanos de los Estados de la Unión Africana, la Commonwealth y la Francofonía no pagan tasa por una visita de 30 días, los ciudadanos de 19 Estados enumerados reciben un visado gratuito de 90 días y los ciudadanos de la EAC reciben un pase gratuito de seis meses. Los demás pagan hasta 50 USD por una sola entrada o 70 USD por entradas múltiples.

¿Pueden todos los africanos entrar en Ruanda sin visado?

En noviembre de 2023 se anunció una política de exención de visado para los africanos, pero las normas publicadas por la DGIE describen un visado a la llegada con exención de tasas para los ciudadanos de la Unión Africana para una visita de 30 días, y no se ha encontrado ningún instrumento de desarrollo. En la práctica, los ciudadanos de la Unión Africana no pagan tasa de visado, pero se aplica el límite de 30 días.

¿Qué visado debe utilizar un inversor o administrador no residente?

El visado V9 del anexo I de la Orden Ministerial n.º 06/01 está concebido para el inversor extranjero, consejero o representante de una multinacional que no vive en Ruanda pero tiene una actividad empresarial significativa en el país y lo visita con regularidad. La DGIE lo expide por 200 USD, con entradas múltiples, por un período de dos a diez años, renovable.

¿Puedo trabajar en Ruanda con un visado de visitante?

No. Todas las clases de visitante de la Orden Ministerial n.º 06/01 excluyen los fines laborales, y el titular de un visado de tránsito no puede trabajar. Incluso un contrato de 90 días o menos requiere un permiso de residencia de clase R, que cuesta 50 000 RWF, y quien realiza encargos regulares de corta estancia necesita normalmente un permiso Q2, que cuesta 250 000 RWF por un año.

¿Tiene Ruanda un visado para nómadas digitales o trabajadores en remoto?

El Código de Inversiones prevé un visado de dos años para trabajadores en remoto que cumplan los requisitos en ámbitos profesionales prioritarios, tramitado en un plazo de dos semanas, pero a 10 de octubre de 2026 no se había encontrado ninguna clase de la DGIE ni ningún servicio de IremboGov que lo desarrolle. Presente la solicitud a través del RDB y pregunte qué clase se expedirá; las clases ordinarias de visitante no autorizan a trabajar.

¿Qué ocurre si permanezco en Ruanda después de que venza mi visado?

El artículo 58 de la Orden Ministerial n.º 06/01 sanciona con multa la solicitud tardía o la permanencia irregular: 50 000 RWF de 6 a 15 días, 70 000 RWF de 16 a 30 días, hasta llegar a 1 000 000 RWF si supera los nueve meses. El extranjero también puede ser expulsado y considerado inadmisible en una visita posterior.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- Formalización del anuncio de noviembre de 2023 sobre la exención de visado para los africanos: conviene seguir la página de visado a la llegada de la DGIE y el Diario Oficial por si se modifica el anexo I o IV de la Orden Ministerial n.º 06/01.
- En mayo de 2026 se informó de que la East Africa Tourist Visa (V11, 100 USD) pasaría a tramitarse a través de IremboGov; la información procede de una fuente secundaria y conviene comprobarla en el sitio web de la DGIE.
- Aplicación de los visados de dos años del Código de Inversiones para emprendedores, talento y trabajadores en remoto, que siguen sin una clase publicada por la DGIE.
- Las normas sobre datos de los transportistas previstas en la Ley n.º 006/2024, de 19/01/2024, pueden dar lugar a requisitos de control previo al viaje que afecten a las reservas de última hora.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Visitor visa	*Viza yo gusura*	*Visa de visite*	Visado para visitas breves con fines distintos del trabajo, dividido en doce clases, de la V1 a la V12 (artículo 12 y anexo I de la Orden Ministerial n.º 06/01).
Transit visa (VT)	*Viza yo gutambuka*	*Visa de transit*	Visado de una sola entrada por un máximo de 72 horas; su titular no puede trabajar (artículo 11).
Entry visa	*Viza yo kwinjira*	*Visa d'entrée*	La categoría de visado del artículo 8 de la Ley n.º 57/2018; el término se utiliza también para los visados de visitante de una sola entrada y de entradas múltiples del anexo IV.
Visa waiver regime	*Amasezerano yo gusonerana ikiguzi kuri viza*	*Accord d'exonération de frais de visa*	Acuerdo entre Ruanda y otros Estados por el que se suprimen los costes de los visados o permisos (artículo 24 de la Orden).

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Delay to apply or renew	*Gutinda gusaba no kongeresha viza cyangwa uruhushya rwo kuba mu Rwanda*	*Retard de demande ou renouvellement du visa ou permis de séjour*	Infracción administrativa sancionada con multas escalonadas en virtud del artículo 58 de la Orden.
Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)	*Ibiro Bikuru bishinzwe Abinjira n'Abasohoka mu Rwanda*	*Direction Générale chargée de l'Immigration et Émigration*	La autoridad que expide los visados y permisos y controla las fronteras.
Temporary residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe giteganyijwe*	*Permis de séjour temporaire*	Necesario para cualquier trabajo, incluido un contrato de 90 días o menos (clase R).
Resident identity card	*Ikarita iranga umunyamahanga*	*Carte d'identité pour étranger*	Se expide junto con el permiso de residencia; el visitante no dispone de ella.

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

Los ciudadanos ruandeses entran con un documento de viaje ruandés u otra prueba de su nacionalidad y no necesitan visado (artículo 4 de la Ley n.º 57/2018). Para los extranjeros, el coste y la duración de una visita dependen de la nacionalidad y no del volumen de la inversión: los ciudadanos de la EAC reciben un pase gratuito de seis meses; los ciudadanos de la Unión Africana, la Commonwealth y la Francofonía no pagan tasa por 30 días; los nacionales de 19 Estados enumerados reciben un visado gratuito de 90 días; los demás pagan hasta 50 USD o 70 USD.

Estas diferencias terminan en la frontera. Ninguna nacionalidad permite trabajar con un visado de visitante, y el inversor de cualquier nacionalidad que vaya a vivir en Ruanda necesita un permiso de residencia. El inversor extranjero que visite el país con frecuencia debería utilizar la V9 con independencia de su nacionalidad, mientras que el miembro de la comunidad ruandesa en el extranjero que haya adquirido la nacionalidad de un país que no admite la doble nacionalidad puede obtener la residencia permanente en la clase L-4 en virtud del artículo 20 de la Orden.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Suponer que el anuncio de «exención de visado para los africanos» elimina el límite de 30 días del visado con exención de tasas.
- Enviar ingenieros o consultores a realizar trabajos con un visado de visitante; se necesita un permiso de clase R incluso para unas pocas semanas.
- Sitios web y agentes de visados no oficiales: la DGIE indica que ninguno está autorizado, y unas tasas superiores a 50 USD o 70 USD por un visado ordinario de visitante son una señal de alarma.
- Solicitar la V6 en el aeropuerto: el anexo I prevé que la expida una misión diplomática o una oficina de la DGIE.
- Dejar que venza un visado de visitante mientras está pendiente una solicitud de permiso; controle ambas fechas y utilice la V10 si se pierde el estatus.
- Alojar a personal extranjero en un piso cuyo propietario no ha visto un visado o permiso válido, como exige el artículo 35 de la Ley.

FUENTES OFICIALES

- DGIE: visado a la llegada — https://www.migration.gov.rw/visa-on-arrival
- DGIE: visados de visitante — https://www.migration.gov.rw/visa/visitors-visa
- DGIE: Orden Ministerial n.º 06/01, de 29/05/2019, relativa a la inmigración y la emigración (anexo I, clases de visitante; anexo IV, tasas) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII: Ley n.º 57/2018, de 13/08/2018, de inmigración y emigración en Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- IremboGov: solicitudes de visados y permisos en línea — https://irembo.gov.rw

Extinción del contrato, indemnizaciones y despido por causas económicas en Ruanda: causas legítimas, plazos de preaviso de 15 y 30 días, trabajadores protegidos, falta grave y notificación en 48 horas, despido por causas económicas o tecnológicas, prestaciones por terminación de dos a siete meses de salario, indemnización por despido improcedente, liquidación final y certificado de servicios prestados

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- Un contrato de trabajo indefinido solo puede extinguirse por cualquiera de las partes por causas legítimas (artículo 27 de la Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda), con un preaviso escrito y motivado de al menos 15 días si el trabajador tiene una antigüedad inferior a un año y de 30 días si supera un año (artículos 24 y 29); no puede darse preaviso durante el período de prueba, la suspensión o los permisos.
- El empleador puede despedir sin preaviso por falta grave, pero debe notificarlo por escrito al trabajador, indicando los motivos, en un plazo de 48 horas desde que surjan las pruebas (artículo 26); la Orden Ministerial n.º 002/19.20, de 17/03/2020, enumera quince actos constitutivos de falta grave, y el empleador solo puede añadir otros con la aprobación del ministro.
- El despido por causas económicas o por transferencia tecnológica obliga al empleador a informar a los representantes de los trabajadores y, a continuación, al inspector de trabajo por escrito, y a seleccionar a los trabajadores en función del rendimiento, la cualificación, la experiencia en la empresa y los familiares a cargo legalmente reconocidos (artículo 21); el trabajador despedido tiene prioridad de recontratación durante seis meses (artículo 22).
- Tras al menos 12 meses consecutivos de servicio, la extinción por causas económicas, por transferencia tecnológica o por enfermedad da derecho al trabajador a unas prestaciones por terminación de, como mínimo, entre dos y siete veces el salario mensual medio según su antigüedad, pagaderas en un plazo de siete días hábiles (artículo 31).
- El despido improcedente da lugar a una indemnización de tres a seis meses de salario, o de hasta nueve meses de salario neto si el trabajador tiene más de diez años de antigüedad con el empleador (artículo 30); las acciones del trabajador prescriben a los dos años (artículo 104).

Cómo se extingue la relación laboral conforme a la Ley del Trabajo

La extinción del contrato se rige por la sección 2 del capítulo II de la **Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda** (la Ley del Trabajo), modificada por la Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, y por las órdenes ministeriales de 17 de marzo de 2020 dictadas en su desarrollo. La Ley solo reconoce dos clases de contrato, de duración determinada e indefinido (Contratos de trabajo y período de prueba), y las formas en que puede extinguirse cada uno son distintas. El **contrato de duración determinada** se extingue automáticamente en su fecha de vencimiento; antes de esa fecha, puede extinguirse por mutuo acuerdo o por una de las partes por causas legítimas, y el trabajador que sigue trabajando tras el vencimiento sin una renovación escrita percibe el salario de los días trabajados (artículo 28). El **contrato indefinido** puede extinguirse por cualquiera de las partes «por causas legítimas» (artículo 27).

La Ley no enumera qué constituye una causa legítima. Define el **despido improcedente** como la extinción por el empleador «sin causas legítimas o sin respetar los procedimientos previstos por la ley» (artículo 3, apartado 17), de modo que un despido puede ser improcedente porque la causa sea insuficiente o porque no se haya seguido el procedimiento. En la práctica, las causas reconocidas son la conducta o el rendimiento del trabajador, documentados mediante el procedimiento disciplinario del empleador; la falta grave; las circunstancias económicas o tecnológicas del empleador; la enfermedad prolongada más allá del período de seis meses del artículo 55; y la jubilación. Otras formas de extinción son el vencimiento del plazo de un contrato de duración determinada, la dimisión del trabajador con preaviso, el mutuo acuerdo, la no superación del período de prueba evaluada por escrito (artículo 13) y el fallecimiento.

Dos aspectos distinguen el Derecho ruandés de muchos otros ordenamientos. En primer lugar, **la ley no impone una audiencia previa al despido**: la Ley exige un preaviso escrito y motivado, y el reglamento interno del empleador y las sanciones disciplinarias del artículo 42 (advertencia, amonestación, suspensión de hasta ocho días sin sueldo y despido) configuran el procedimiento interno. Algunos resúmenes presentan la «oportunidad de responder» como un requisito legal; es una buena práctica y suele recogerse en el reglamento interno, pero no figura en la Ley. En segundo lugar, la Ley aplica el mismo procedimiento a los despidos económicos individuales y colectivos, sin ningún umbral de plantilla que active un procedimiento colectivo separado.

Preaviso e indemnización sustitutiva

Sin perjuicio de lo dispuesto en un convenio colectivo, el reglamento interno o el contrato, el artículo 24 fija el preaviso mínimo para ambas partes en **15 días** si el trabajador tiene una antigüedad inferior a un año y en **30 días** si su antigüedad es superior a un año. El preaviso debe darse por escrito e indicar los motivos de la extinción (artículos 24 y 29), y las partes siguen cumpliendo el contrato durante el plazo de preaviso. Durante el preaviso dado por el empleador, el trabajador puede ausentarse un día a la semana para buscar un nuevo empleo. El preaviso no es necesario cuando las partes así lo acuerdan (artículo 29), lo que constituye la base de una salida negociada.

La parte que extingue el contrato sin preaviso, o sin respetar íntegramente el plazo de preaviso, debe abonar a la otra la **indemnización sustitutiva del preaviso** prevista en la Ley (artículo 25), que en la práctica equivale al salario del período de preaviso no trabajado. La norma se aplica tanto a los

trabajadores como a los empleadores: el trabajador que abandona su puesto sin preaviso adeuda la indemnización. Los plazos de preaviso superiores al mínimo legal, habituales en el caso de los altos directivos, son lícitos y conviene recogerlos en el contrato.

No puede darse preaviso durante el **período de prueba**, y el empleador no puede extinguir el contrato mientras el trabajador esté suspendido o disfrutando de un permiso (artículo 24). El trabajador que no supera el período de prueba sale de la empresa sin preaviso ni prestaciones por terminación, pero solo sobre la base de una evaluación escrita (artículo 13).

Cuándo está prohibido el despido

Varias protecciones se superponen a las reglas generales. El empleador no puede extinguir el contrato de un trabajador mientras este se encuentre **suspendido o disfrutando de un permiso**, incluidas las vacaciones anuales, la baja por enfermedad, el permiso de maternidad y los permisos por circunstancias especiales (artículo 24). El artículo 24 bis, introducido por la Ley n.º 027/2023, prohíbe despedir a una trabajadora por razón de **embarazo**, y no puede correr ningún preaviso durante el permiso de maternidad, tras el cual la trabajadora se reincorpora al mismo puesto (artículo 61). Un trabajador no puede ser despedido a consecuencia de un **accidente de trabajo** salvo que un médico reconocido lo declare no apto para reincorporarse a su puesto anterior; si el trabajador puede volver a trabajar en otra función, el empleador debe ofrecerle un empleo alternativo adecuado y, en su defecto, extingue el contrato con las prestaciones que establece la Ley (artículo 19). Está prohibido despedir a un trabajador por haber **denunciado un acoso sexual o declarado como testigo** sobre el acoso sexual cometido por un superior, y cuando existan pruebas tangibles de que un trabajador dimitió a causa del acoso sexual de un superior, la dimisión se considera despido improcedente (artículo 8). Se prohíbe la discriminación en el despido por cualquiera de los motivos del artículo 9.

Los representantes de los trabajadores, los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo y los representantes sindicales despedidos por razón de su función representativa perciben una indemnización reforzada de hasta nueve meses de salario neto (artículo 30). Una huelga lícita no faculta a ninguna de las partes para extinguir el contrato (artículo 107), mientras que una huelga ilegal constituye en sí misma una falta grave (Reglamento interno, sindicatos y conflictos laborales).

La suspensión no es una extinción, pero a menudo la precede. Durante una investigación administrativa, el empleador puede suspender al trabajador por escrito durante un máximo de **30 días** sin sueldo; el salario se calcula y se retiene, y se abona si el trabajador queda exonerado (artículo 20). El artículo 18 enumera otras causas de suspensión, entre ellas una suspensión disciplinaria de ocho días hábiles, una pena de prisión o una detención provisional de hasta seis meses y la suspensión de las actividades de la empresa por fuerza mayor. Por causas económicas o técnicas, el empleador puede suspender a los trabajadores durante un máximo de **90 días** en un mismo año; al expirar ese período, se considera que el trabajador ha sido despedido y percibe las prestaciones por terminación (artículo 21).

Falta grave: la regla de las 48 horas y la lista ministerial

El artículo 26 permite al empleador extinguir el contrato sin preaviso por **falta grave**, pero el empleador debe notificarlo por escrito al trabajador, especificando los motivos, en un plazo de **48 horas** desde que salgan a la luz las pruebas de la falta. Una carta de despido enviada con posterioridad puede

impugnarse como despido improcedente aunque la falta quede probada. La Orden Ministerial n.º 002/19.20, de 17/03/2020, por la que se establece la lista de faltas graves, enumera quince actos: el robo; el fraude; las peleas en el lugar de trabajo; el consumo de alcohol en el lugar de trabajo; prestar servicio bajo los efectos del alcohol o de drogas; la falsificación; cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo; el acoso sexual; solicitar, ofrecer o recibir sobornos o beneficios ilícitos; la malversación; la obtención o divulgación ilícitas de información profesional confidencial; los comportamientos que puedan poner en peligro la salud y la seguridad de otras personas en el trabajo; la violencia de género en el lugar de trabajo; la huelga ilegal; y la destrucción intencionada de equipos.

El artículo 3 de la Orden permite al empleador añadir otros actos adecuados a la naturaleza de su actividad, pero solo si el ministro competente en materia de trabajo los aprueba antes de su aplicación; la lista aprobada se incorpora entonces al reglamento interno y se notifica por escrito a los trabajadores. El empleador que se limita a incluir en su manual «retrasos reiterados» o «incumplimiento de la política informática» como falta grave, sin aprobación, no puede invocar el artículo 26 respecto de esos actos y debe dar preaviso. El despido por falta grave no conlleva preaviso ni prestaciones por terminación del artículo 31, pero siguen siendo exigibles las vacaciones anuales devengadas y demás cantidades pendientes.

Despido por causas económicas o por transferencia tecnológica

En virtud del artículo 21, el empleador puede, tras **informar a los representantes de los trabajadores** de la empresa, efectuar despidos individuales o colectivos por reorganización interna o reestructuración por causas económicas, o por transferencia tecnológica, con el fin de preservar la competitividad de la empresa, y debe **informar por escrito al inspector de trabajo competente**. Los trabajadores que vayan a ser despedidos se incluyen en una lista conforme a cuatro criterios: rendimiento, cualificación profesional, experiencia en la empresa y familiares a cargo legalmente reconocidos. La Ley no fija ningún período mínimo de consultas ni ningún umbral de plantilla, pero el inspector puede examinar la selección y la información facilitada a los representantes, por lo que conviene que el expediente muestre cómo se ponderó cada criterio.

El trabajador despedido por causas económicas o técnicas tiene derecho, durante los **seis meses** siguientes al despido, a ser readmitido sin concurso cuando el empleador pretenda cubrir un puesto para el que reúna el perfil requerido (artículo 22). Antes de cerrar o trasladar una empresa, el empleador también debe declararlo al inspector de trabajo con al menos 15 días de antelación (artículo 116). Cuando se modifica la situación jurídica de la empresa, los contratos en curso siguen vigentes entre el nuevo empleador y los trabajadores existentes y solo pueden extinguirse conforme a la Ley (artículo 15), pero un contrato de trabajo no puede transferirse de un empleador a otro sin el consentimiento del trabajador (artículo 16), lo que es relevante en una venta de activos (Adquisición de una sociedad ruandesa).

Prestaciones mínimas por terminación conforme al artículo 31 de la Ley del Trabajo

Antigüedad en la misma empresa	Prestación mínima por terminación
Al menos 12 meses consecutivos, pero menos de 5 años	2 × salario mensual medio
De 5 a 10 años	3 × salario mensual medio
De 10 a 15 años	4 × salario mensual medio
De 15 a 20 años	5 × salario mensual medio
De 20 a 25 años	6 × salario mensual medio
Más de 25 años	7 × salario mensual medio
Salario mensual medio	Salario total de los últimos 12 meses ÷ 12, excluidos los complementos abonados para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones
Plazo de pago	En un plazo de 7 días hábiles desde el despido

Prestaciones por terminación y prestaciones por jubilación

El artículo 31 reconoce al trabajador con una antigüedad de al menos **12 meses consecutivos** el derecho a **prestaciones por terminación** cuando el contrato se extingue por causas económicas, por transferencia tecnológica o por enfermedad. La escala de la tabla es un mínimo; prevalece el convenio colectivo o el contrato que sea más favorable. Las mismas prestaciones se deben al trabajador cuyo contrato se extingue tras seis meses de enfermedad porque no puede reincorporarse al trabajo, y al trabajador que se considera despedido tras 90 días de suspensión por causas económicas (artículo 21). El trabajador que se jubila percibe **prestaciones por jubilación** calculadas del mismo modo, pero las prestaciones por jubilación y por terminación no son acumulables (artículo 32).

Las prestaciones por terminación no se deben en caso de despido por falta grave, de no superación del período de prueba, de dimisión o de vencimiento de un contrato de duración determinada, porque ninguno de estos supuestos constituye una extinción por causas económicas, por transferencia tecnológica o por enfermedad. Varios resúmenes comerciales citan una escala de uno a seis meses; el mínimo legal empieza en dos meses. Algunos resúmenes antiguos describen además un preaviso que aumenta progresivamente con la antigüedad; solo tiene dos tramos. Conviene contrastar el tratamiento fiscal de las prestaciones por terminación con las normas del impuesto sobre la renta expuestas en Impuesto sobre la renta de las personas físicas, PAYE y expatriados.

Indemnización por despido improcedente y responsabilidad del propio trabajador

Conforme al artículo 30, la extinción ilícita da lugar a una indemnización de daños y perjuicios. Para el trabajador víctima de un **despido improcedente**, la indemnización no puede ser inferior a **tres meses** de salario ni superior a **seis meses** de salario; si el trabajador tiene más de diez años de antigüedad con el mismo empleador, no puede superar **nueve meses de salario neto**, y el mismo límite de nueve meses se aplica a los representantes despedidos por razón de su función representativa. El tribunal fija el importe dentro de esa horquilla. El artículo 31 se aplica «sin perjuicio de otras disposiciones» de la Ley, lo que respalda la interpretación de que, cuando un despido económico se declara improcedente por no haberse seguido el procedimiento, el trabajador puede reclamar tanto la prestación por terminación como la indemnización; la Ley no lo dice expresamente.

La escala opera también en sentido inverso: las normas sobre indemnización se aplican cuando es el trabajador quien extingue ilícitamente el contrato. Existen además otras vías de reparación: la indemnización sustitutiva del preaviso (artículo 25), las deducciones ilegales, que devengan intereses al tipo medio del National Bank of Rwanda (BNR) (artículo 74), y una indemnización de un mes de salario si el empleador no expide un certificado de servicios prestados en un plazo de 15 días desde una solicitud escrita (artículo 34). Las acciones prescriben a los **dos años** desde la fecha en que surgió el conflicto, plazo que se interrumpe mediante un requerimiento escrito o la remisión del asunto a los representantes, al inspector de trabajo o al tribunal (artículo 104), y normalmente deben someterse primero a conciliación ante el inspector de trabajo (Reglamento interno, sindicatos y conflictos laborales).

Un despido lícito por causas económicas, paso a paso

1. **Documentar la justificación empresarial**
   Deje constancia de las causas económicas, de reestructuración o tecnológicas y de por qué afectan al puesto o puestos; la causa debe servir para preservar la competitividad de la empresa (artículo 21).

2. **Comprobar las protecciones**
   Excluya o trate por separado a los trabajadores que estén disfrutando de un permiso, suspendidos, embarazadas, de permiso de maternidad o en recuperación de un accidente de trabajo (artículos 19, 24, 24 bis y 61).

3. **Informar a los representantes de los trabajadores**
   Explique las causas, el número de puestos y los criterios de selección a los representantes elegidos conforme a la Orden Ministerial n.º 003/19.20 antes de dar cualquier preaviso.

4. **Aplicar los cuatro criterios de selección**
   Clasifique a los trabajadores afectados según su rendimiento, cualificación profesional, experiencia en la empresa y familiares a cargo legalmente reconocidos, y conserve la hoja de puntuación.

5 **Informar por escrito al inspector de trabajo**

Envíe al inspector de trabajo del distrito una carta con las causas, la lista y los criterios; conserve el justificante de entrega.

6 **Dar un preaviso escrito y motivado**

Notifique a cada trabajador un preaviso escrito de al menos 15 o 30 días en el que consten los motivos, o abone la indemnización sustitutiva (artículos 24, 25 y 29); conceda un día a la semana para la búsqueda de empleo.

7 **Pagar en un plazo de siete días hábiles**

Abone las prestaciones por terminación, las vacaciones devengadas y el salario final en un plazo de siete días hábiles desde el despido (artículo 31), y expida el certificado de servicios prestados.

8 **Respetar la prioridad de recontratación de seis meses**

Ofrezca durante seis meses cualquier vacante que se ajuste al perfil de un trabajador despedido a dicho trabajador (artículo 22). Si se trata de un trabajador extranjero, informe por escrito a la DGIE.

Liquidación final y documentos de salida

Lo que el empleador debe pagar o entregar cuando se extingue cualquier relación laboral, sea cual sea el motivo.

- [ ] **Salario y prestaciones finales**
  Salario hasta el último día trabajado, abonado en la cuenta designada por el trabajador (artículo 67).
- [ ] **Vacaciones anuales devengadas**
  Las vacaciones no disfrutadas se abonan en metálico a la extinción del contrato (artículo 49); las vacaciones no disfrutadas en un plazo de dos años caducan.
- [ ] **Preaviso o indemnización sustitutiva**
  Salvo que las partes hayan acordado renunciar al preaviso o que el despido sea por falta grave.
- [ ] **Prestaciones por terminación o por jubilación**
  Cuando sea aplicable el artículo 31 o el 32, en un plazo de siete días hábiles.
- [ ] **Certificado de servicios prestados**
  Indicando únicamente las fechas de entrada y de salida y los puestos ocupados (artículo 34).
- [ ] **Fallecimiento en activo**
  Gastos de sepelio e indemnizaciones por fallecimiento conforme a la Orden Ministerial n.º 009/19.20, de 17/03/2020: gastos de sepelio equivalentes a un mes de salario bruto (como mínimo 200 000 RWF), abonados antes del funeral, e indemnizaciones por fallecimiento equivalentes a tres veces el último salario bruto mensual, a favor del cónyuge o heredero, abonadas a más tardar en un plazo de 30 días desde el fallecimiento.

☐ **Trabajador extranjero**
Notificación escrita a la DGIE de la extinción del contrato (artículo 33 de la Ley n.º 57/2018).

EJEMPLO PRÁCTICO

Reestructuración de un equipo financiero: lo que percibe un trabajador con siete años de antigüedad

Una empresa de servicios de Kigali de capital extranjero suprime el puesto de un contable por causas económicas. El contable se incorporó el 1 de marzo de 2019 y sale el 30 de noviembre de 2026, tras 7 años y 9 meses. El salario bruto mensual es de 1 200 000 RWF, de los cuales 100 000 RWF corresponden a un complemento de comunicaciones abonado para que el contable pueda desempeñar su trabajo. Todas las cifras son ilustrativas.

Salario mensual medio a efectos del artículo 31	(1 200 000 RWF − 100 000 RWF) × 12 ÷ 12 = 1 100 000 RWF.
Prestación por terminación (de 5 a 10 años: 3×)	3 × 1 100 000 RWF = 3 300 000 RWF.
Notificación	Antigüedad superior a un año: 30 días. La sociedad abona la indemnización sustitutiva: un mes de salario, 1 200 000 RWF.
Vacaciones devengadas	Derecho a 18 días + 2 días por antigüedad = 20 días al año; 10 días no disfrutados a un importe diario ilustrativo de 55 000 RWF = 550 000 RWF.
Total exigible en un plazo de 7 días hábiles	3 300 000 RWF + 1 200 000 RWF + 550 000 RWF = 5 050 000 RWF, antes de las retenciones fiscales o de seguridad social que procedan.
Si se omite el procedimiento	Si la sociedad no hubiera informado a los representantes y al inspector de trabajo, el despido podría declararse improcedente: indemnización de 3 a 6 meses de salario, de 3 600 000 a 7 200 000 RWF, además de los importes anteriores.

Si el contable hubiera tenido una antigüedad de 10 años y 2 meses, el multiplicador sería 4× (4 400 000 RWF) y el límite de la indemnización, nueve meses de salario neto.

Si el contable hubiera sido despedido por robo, con notificación escrita en un plazo de 48 horas, solo se adeudarían el salario final y las vacaciones devengadas (550 000 RWF).

Preguntas de los inversores

¿Qué preaviso debo dar para despedir a un trabajador en Ruanda?

Al menos 15 días si el trabajador tiene una antigüedad inferior a un año y 30 días si su antigüedad es superior a un año, por escrito y con indicación de los motivos (artículos 24 y 29 de la Ley n.º 66/2018). El contrato, el convenio colectivo o el reglamento interno pueden prever un preaviso más largo. Se admite la indemnización sustitutiva, y no puede darse preaviso durante el período de prueba.

¿Cómo se calcula la indemnización por despido en Ruanda?

Las prestaciones por terminación del artículo 31 se deben tras al menos 12 meses consecutivos de servicio cuando el contrato se extingue por causas económicas, por transferencia tecnológica o por enfermedad. El mínimo va de dos veces el salario mensual medio para una antigüedad inferior a cinco años a siete veces para una antigüedad superior a 25 años, sobre la base del salario de los últimos 12 meses, excluidos los complementos vinculados a las funciones, y debe abonarse en un plazo de siete días hábiles.

¿Se debe indemnización en caso de dimisión o de despido por falta grave?

No. Las prestaciones por terminación del artículo 31 solo nacen en caso de extinción por causas económicas, por transferencia tecnológica o por enfermedad, y las prestaciones por jubilación, en caso de jubilación. El trabajador que dimite, es despedido por falta grave, no supera el período de prueba o llega al término de un contrato de duración determinada percibe el salario final y las vacaciones devengadas, pero ninguna prestación por terminación, salvo que el contrato o un convenio colectivo sean más generosos.

¿Debo celebrar una audiencia disciplinaria antes de despedir a alguien?

La Ley del Trabajo no exige una audiencia. Exige causas legítimas, un preaviso escrito en el que consten y, en caso de falta grave, una notificación escrita en un plazo de 48 horas desde que surjan las pruebas. Muchos reglamentos internos añaden una audiencia, y el empleador debe cumplir sus propias normas; dar al trabajador la oportunidad de responder refuerza además la defensa frente a una demanda por despido improcedente.

¿Existe en Ruanda un procedimiento de despido colectivo?

El artículo 21 establece un procedimiento único para los despidos económicos individuales y colectivos: informar a los representantes de los trabajadores, aplicar los cuatro criterios de selección e informar por escrito al inspector de trabajo. No existe ningún umbral de plantilla ni un período de consultas fijo. Los trabajadores despedidos tienen prioridad de recontratación durante seis meses, y las prestaciones por terminación deben abonarse en un plazo de siete días hábiles.

¿Cuánto puede obtener un trabajador por un despido improcedente?

El artículo 30 fija una indemnización de entre tres y seis meses de salario. Si el trabajador tiene más de diez años de antigüedad con el mismo empleador, o es un representante despedido por esa función, el límite es de nueve meses de salario neto. La indemnización sustitutiva del preaviso, las prestaciones por terminación cuando procedan y las vacaciones devengadas se reclaman por separado, dentro del plazo de prescripción de dos años.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- A 10 de octubre de 2026 no se había identificado ningún proyecto de ley que modifique las disposiciones sobre extinción del contrato de la Ley n.º 66/2018; la última modificación, la Ley n.º 027/2023, añadió la protección del embarazo del artículo 24 bis.
- En agosto de 2026, la Cámara de Diputados concedió a MIFOTRA tres meses para presentar una hoja de ruta para la aplicación de la National Labour Mobility Policy, prevista en torno a noviembre de 2026; esta política se refiere principalmente a la migración laboral y no consta que afecte a las normas sobre extinción del contrato.
- El Gobierno se proponía presentar nuevas leyes sobre pensiones, maternidad y asistencia sanitaria o riesgos profesionales antes del cuarto trimestre de 2026; un cambio en las normas de jubilación afectaría a la interacción entre la pensión y las prestaciones por jubilación del artículo 32.
- En 2024/25 se examinó un proyecto de modificación de la Ley n.º 30/2018, que determina la competencia de los tribunales; si se aprueba, podría cambiar qué tribunal conoce de las demandas laborales y de los recursos.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Notice	*Integuza*	*Préavis*	Aviso escrito y motivado, dado con antelación, de la extinción del contrato: 15 o 30 días (artículo 24).
Compensation in lieu of notice	*Amafaranga y'igihe cy'integuza*	*Indemnité compensatrice de préavis*	Cantidad que adeuda la parte que extingue el contrato sin respetar íntegramente el preaviso (artículo 25).
Gross misconduct	*Ikosa rikomeye*	*Faute lourde*	Conducta que justifica el despido sin preaviso; enumerada en la Orden Ministerial n.º 002/19.20 (artículo 26).
Terminal benefits	*Imperekeza*	*Indemnités de départ*	Los dos a siete meses de salario medio que se deben en caso de extinción por causas económicas, tecnológicas o de enfermedad (artículo 31).

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Unfair dismissal	*Kwirukanwa nta mpamvu*	*Licenciement abusif*	Extinción sin causas legítimas o sin seguir el procedimiento legal (artículo 3, apartado 17).
Damages	*Indishyi*	*Dommages et intérêts*	De tres a seis meses de salario, o hasta nueve meses de salario neto, por extinción ilícita (artículo 30).
Certificate of rendered services	*Icyemezo cy'imirimo yakozwe*	*Certificat de services rendus*	El certificado de salida que indica únicamente las fechas y los puestos ocupados (artículo 34).
Probation period	*Igihe cy'igeragezwa*	*Période d'essai*	Hasta tres meses, renovable una vez; durante este período no puede darse preaviso (artículos 13 y 24).
Economic or technical reasons	—	*Raisons économiques ou techniques*	Las causas de suspensión y de despido económico de los artículos 21 y 22.

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

Las normas sobre extinción del contrato no dependen de la nacionalidad del inversor: una sociedad de capital extranjero y una sociedad de capital ruandés aplican el mismo preaviso, el mismo procedimiento y las mismas prestaciones. El artículo 12 de la Ley del Trabajo aplica la Ley a los trabajadores extranjeros igual que a los ruandeses, salvo que un tratado internacional disponga otra cosa, y la elección de una ley extranjera en el contrato no figura entre las excepciones, de modo que el trabajador expatriado despedido en Ruanda puede reclamar el mismo preaviso, las mismas prestaciones por terminación y la misma indemnización que un compañero ruandés.

La extinción del contrato de un trabajador extranjero tiene dos consecuencias adicionales. El empleador debe informar por escrito a la DGIE (artículo 33 de la Ley n.º 57/2018 y artículo 53 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23), y el permiso de residencia vinculado al puesto, junto con los permisos de los familiares a cargo, puede ser revocado, por lo que conviene que la fecha de salida deje a la familia tiempo para abandonar el país o para obtener un visado puente V10 o un nuevo permiso (Permisos de trabajo y de residencia).

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Enviar la carta de despido por falta grave una vez transcurridas 48 horas: el despido queda expuesto a una indemnización por despido improcedente.
- Tratar como falta grave actos recogidos en el manual de la empresa que el ministro no ha aprobado conforme al artículo 3 de la Orden Ministerial n.º 002/19.20.
- Notificar el preaviso a un trabajador que está disfrutando de un permiso, suspendido, embarazada o en recuperación de un accidente de trabajo.
- Reestructurar sin informar por escrito a los representantes de los trabajadores y al inspector de trabajo, o sin una selección documentada conforme a los cuatro criterios.
- Abonar con retraso las prestaciones por terminación: el artículo 31 exige el pago en un plazo de siete días hábiles desde el despido.
- Calcular el salario medio solo sobre el salario base: incluye todo el salario de los últimos 12 meses, salvo los complementos vinculados a las funciones.

FUENTES OFICIALES

- RwandaLII: Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 30/05/2023 (MINIJUST): Ley n.º 027/2023, de 18/05/2023, que modifica la Ley del Trabajo — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 19/03/2020: Órdenes Ministeriales n.º 001/19.20 a 009/19.20, de 17/03/2020 (faltas graves, representantes de los trabajadores, gastos de sepelio) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw
- Rwanda Law Portal (amategeko.gov.rw): legislación laboral consolidada — https://amategeko.gov.rw

Reglamento interno, sindicatos y conflictos laborales en Ruanda: reglamento interno, declaraciones al inspector de trabajo, representantes de los trabajadores y comités de seguridad y salud, sindicatos y convenios colectivos, huelgas y cierres patronales, conciliación ante el inspector de trabajo, asuntos laborales ante el Intermediate Court (tribunal intermedio), conflictos colectivos ante el National Labour Council, plazos de prescripción y multas de la inspección

Revisado el 19 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista mercantilista con más de 30 años de experiencia internacional · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- La empresa con al menos cinco trabajadores debe adoptar un reglamento interno previa consulta a los representantes de los trabajadores, redactarlo en kinyarwanda y, cuando sea necesario, en las demás lenguas oficiales, comunicarlo a todos los trabajadores y remitir una copia al inspector de trabajo de la zona en un plazo de 30 días desde su entrada en vigor (artículos 100 y 101 de la Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda).
- El empleador debe declarar una nueva empresa a la Inspección de Trabajo y efectuar una declaración inicial de sus trabajadores en el plazo de un mes desde el inicio de la actividad, y debe declarar el cierre o traslado con al menos 15 días de antelación (artículo 116); obstaculizar la labor de un inspector de trabajo se sanciona con una multa administrativa de 100 000 a 2 000 000 RWF (artículo 120).
- Un conflicto laboral individual debe someterse primero a los representantes de los trabajadores y después, por escrito, al inspector de trabajo, que cita a ambas partes para que comparezcan en un plazo de siete días y levanta acta de falta de conciliación si esta fracasa (artículo 102 de la Ley del Trabajo; artículos 10 a 14 de la Orden Ministerial n.º 001/19.20, de 17/03/2020); un tribunal puede inadmitir un asunto en el que se hayan omitido estos trámites.
- Una huelga o un cierre patronal solo son lícitos cuando el comité de arbitraje ha superado los 15 días hábiles sin adoptar una decisión, o cuando no se ha ejecutado un acuerdo de conciliación o un laudo ejecutorio sobre un conflicto colectivo, y solo tras un preaviso de cuatro días hábiles; únicamente un tribunal puede declarar ilegal una huelga o un cierre patronal (artículos 105 y 106).
- Las acciones derivadas del trabajo prescriben a los dos años desde que surgió el conflicto, salvo interrupción mediante un requerimiento escrito o la remisión del asunto a los representantes de los trabajadores, al inspector de trabajo o a un tribunal (artículo 104).

El reglamento interno y el régimen disciplinario del empleador

Toda empresa con al menos **cinco trabajadores** debe establecer un **reglamento interno** (artículo 100 de la Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda, la Ley del Trabajo). La dirección lo adopta previa consulta a los representantes de los trabajadores; se redacta en kinyarwanda y, cuando es necesario, en las demás lenguas oficiales, y la empresa con varias sucursales puede adoptar normas específicas para cada sucursal. Su contenido principal son las condiciones de trabajo, la disciplina y la seguridad y salud en el lugar de trabajo. El reglamento surte efecto una vez comunicado a todos los trabajadores afectados, y una copia debe llegar al inspector de trabajo de la zona en un plazo de **30 días** desde su entrada en vigor (artículo 101). La norma del reglamento más favorable para los trabajadores que el convenio colectivo prevalece sobre este (artículo 92).

El reglamento interno es el principal instrumento disciplinario del empleador. Establece el procedimiento para aplicar las sanciones del artículo 42 (advertencia, amonestación, suspensión sin sueldo de hasta ocho días y despido), el procedimiento de investigación que puede justificar una suspensión de hasta 30 días conforme al artículo 20 y cualquier otro acto constitutivo de falta grave que el ministro competente en materia de trabajo haya aprobado conforme al artículo 3 de la Orden Ministerial n.º 002/19.20, de 17/03/2020; los actos aprobados deben incorporarse al reglamento y notificarse por escrito a los trabajadores antes de aplicarse. Dado que la propia Ley del Trabajo no exige una audiencia previa al despido (Extinción del contrato, indemnizaciones y despido por causas económicas), un reglamento bien redactado que la prevea, y que se cumpla, es la mejor defensa frente a una demanda por despido improcedente.

El reglamento interno coexiste con el contrato de trabajo y con cualquier convenio colectivo (Contratos de trabajo y período de prueba). Las normas sobre jornada, el registro de las horas extraordinarias y las políticas de permisos también deben figurar en él (Jornada laboral, permisos y festivos).

Declaraciones y la Inspección de Trabajo

El empleador que abre una empresa debe declararla por escrito a la Inspección de Trabajo de su zona y efectuar una declaración inicial de la información relativa a sus trabajadores en el plazo de **un mes** desde el inicio de la actividad; el empleador que tenga intención de cerrar o trasladar la empresa debe declararlo al inspector de trabajo con al menos **15 días** de antelación (artículo 116). La Inspección de Trabajo, organizada bajo el Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) a nivel nacional y en los distritos, vela por el cumplimiento de la Ley del Trabajo, sus órdenes de desarrollo y los convenios colectivos, y asesora a empleadores y trabajadores (artículo 113). La Orden Ministerial n.º 001/19.20, de 17/03/2020, relativa a la inspección de trabajo, regula sus facultades.

Previa identificación, el inspector puede entrar en una empresa de su zona durante el horario laboral **sin previo aviso**, entrevistar al empleador y a los trabajadores a solas o ante testigos, consultar y copiar registros y documentos, exigir que se expongan los avisos obligatorios y tomar muestras para su análisis (artículos 6 y 7 de la Orden). El inspector no debe revelar que una visita obedece a una denuncia (artículo 9). El inspector puede formular un apercibimiento escrito, imponer multas administrativas y recomendar el cierre temporal; el ministro puede ordenar un cierre temporal por razones de interés nacional (artículo 121 de la Ley del Trabajo).

El empleador que impide la entrada, no facilita información, desatiende una citación o no aplica las recomendaciones del inspector comete una infracción administrativa sancionada con una multa de **100 000 a 2 000 000 RWF** (artículo 120). Conforme a los artículos 23 y 24 de la Orden, la multa puede imponerse cuando el empleador no comparece tras ser citado sin justificación escrita, no facilita la información solicitada en un plazo de siete días o no aplica las recomendaciones a tiempo; una multa superior a 500 000 RWF requiere la aprobación previa del ministro, y la multa debe abonarse al Tesoro Público en un plazo de siete días.

Representantes de los trabajadores y comités de seguridad y salud

Las empresas que cumplen los criterios fijados por la Orden Ministerial n.º 003/19.20, de 17/03/2020, eligen **representantes de los trabajadores** y suplentes (artículo 114); las elecciones son obligatorias cuando hay al menos **diez trabajadores**, y los representantes tienen un mandato de tres años. Los representantes constituyen la primera instancia de resolución de los conflictos individuales, son consultados sobre el reglamento interno y deben ser informados antes de cualquier despido económico (artículo 21). El representante despedido por razón de su función representativa puede percibir una indemnización de hasta nueve meses de salario neto (artículo 30).

La seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador y corre a su cargo (artículo 77). El artículo 17 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023, exige un comité de seguridad y salud de un miembro en la empresa con menos de diez trabajadores, de dos miembros con entre diez y 29 trabajadores y de cinco miembros con 30 o más, y el artículo 16 exige reconocimientos médicos anuales para los trabajadores expuestos a riesgos profesionales. Los accidentes de trabajo deben declararse al Rwanda Social Security Board (RSSB) y al inspector de trabajo (artículo 82 de la Ley del Trabajo) (Seguridad social: cotizaciones al RSSB). Causar un peligro por negligencia o por incumplimiento de las normas constituye un delito castigado con pena de prisión de seis meses a dos años y multa de 500 000 a 2 000 000 RWF, o con una sola de estas penas, que se eleva a prisión de dos a cinco años y multa de 2 000 000 a 5 000 000 RWF si se produce la muerte; a la sociedad se le impone el doble de la multa (artículo 119).

En todo lugar de trabajo rigen dos prohibiciones. Se prohíbe el acoso sexual a un subordinado y está prohibido despedir a quien lo denuncie o declare como testigo al respecto (artículo 8), y se prohíbe la discriminación (artículo 9); ambas conductas constituyen falta grave conforme a la Orden Ministerial n.º 002/19.20. La edad mínima de admisión al empleo es de 16 años, con trabajos ligeros permitidos a partir de los 13 (artículo 5); someter a un menor a trabajos prohibidos se castiga con pena de prisión de dos a cinco años y multa de 500 000 a 5 000 000 RWF, que se duplica para las sociedades (artículo 117).

Sindicatos y convenios colectivos

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores se inscriben conforme al capítulo III de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23 (artículo 85) y adquieren personalidad jurídica cuando sus estatutos se publican en el Diario Oficial (artículo 86); pueden litigar, representar a sus afiliados y adquirir bienes (artículo 87). Las principales centrales sindicales son CESTRAR y COTRAF. Un sindicato inscrito que desee captar afiliados o celebrar reuniones entra en una empresa **con la autorización de la dirección**; si

el empleador se niega, el sindicato puede someter el asunto al inspector de trabajo de la zona (artículo 88). La federación elegida por la mayoría de los trabajadores los representa durante tres años (artículo 89).

Un **convenio colectivo** debe regular, como mínimo, la contratación y la extinción del contrato, el derecho de afiliación sindical, las categorías profesionales, la retribución de cada categoría, las horas extraordinarias, el período de prueba y el preaviso, las vacaciones retribuidas, los complementos de antigüedad y de transporte, la revisión, la resolución de conflictos y la entrada en vigor (artículo 91). Las partes negocian de buena fe, tienen acceso a la información relativa al objeto de la negociación y deben mantenerla confidencial (artículo 93). Cuando existen varios sindicatos y no pueden negociar conjuntamente, la organización que representa a la mayoría de los trabajadores de la empresa negocia en nombre de todos. El convenio se formaliza por escrito y se firma, se remite una copia a los representantes de los trabajadores y al inspector de trabajo, y el empleador debe informar a todos los trabajadores afectados (artículo 99). Un convenio que abarque al menos a dos tercios de los trabajadores o de los empleadores de una categoría profesional puede extenderse a toda la categoría por acuerdo de las federaciones firmantes (artículo 95). Estas normas se aplican en cuanto un sindicato inscrito pretende negociar, con independencia de que el empleador haya tratado o no anteriormente con un sindicato.

Huelgas y cierres patronales

Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los empleadores al cierre patronal, pero solo dentro de los límites de la Ley (artículo 105). Una huelga o un cierre patronal solo son lícitos cuando el **comité de arbitraje** del National Labour Council ha superado los **15 días hábiles** sin dictar su decisión, o cuando no se ha ejecutado el acuerdo de conciliación sobre un conflicto colectivo o un laudo judicial ejecutorio; en todo caso, deben ir precedidos de un **preaviso de cuatro días hábiles**. Solo el tribunal competente puede declarar ilegal una huelga o un cierre patronal (artículo 106). Una huelga o un cierre patronal lícitos no afectan a la relación laboral, y ninguna de las partes puede extinguir un contrato por ese motivo (artículo 107); suspenden el contrato (artículo 18).

Los servicios esenciales deben mantenerse durante una huelga o un cierre patronal; la Orden Ministerial n.º 004/19.20, de 17/03/2020, los enumera y fija las condiciones para hacer huelga en ellos (artículo 110). Una huelga ilegal constituye falta grave conforme a la Orden Ministerial n.º 002/19.20 y expone a los huelguistas y a sus organizaciones a responder de los daños causados y a perder el salario de los días de huelga (artículo 108). El empleador condenado por un cierre patronal ilegal puede ser condenado a pagar a los trabajadores los días en que se les impidió trabajar, excluido de las licitaciones públicas durante seis meses, dado de baja en el registro de sociedades o ver suspendida su actividad (artículo 109). En el ámbito penal, la huelga ilegal o el cierre patronal efectuado por un empleador persona física se castigan con pena de prisión de al menos seis meses y multa de 500 000 a 5 000 000 RWF, o con una sola de estas penas, y a la sociedad se le impone el doble de la multa (artículo 118).

Umbrales, plazos y sanciones en las relaciones laborales

Norma	Requisito	Fuente
Reglamento interno	Obligatorio a partir de 5 trabajadores; copia al inspector de trabajo en un plazo de 30 días desde su entrada en vigor	Ley del Trabajo, artículos 100 y 101
Representantes de los trabajadores	Elegidos a partir de 10 trabajadores; mandato de 3 años	Artículo 114; Orden Ministerial n.º 003/19.20
Comité de seguridad y salud	1 miembro (menos de 10 trabajadores), 2 (de 10 a 29), 5 (30 o más)	Orden Ministerial n.º 02/ MIFOTRA/23, artículo 17
Declaración de la empresa y del personal	En el plazo de 1 mes desde el inicio de la actividad; cierre o traslado, con 15 días de antelación	Ley del Trabajo, artículo 116
Comparecencia ante el inspector de trabajo	En un plazo de 7 días desde la citación; segunda citación en un plazo de 5 días si la ausencia está justificada	Orden Ministerial n.º 001/19.20, artículos 11 y 12
Información solicitada por el inspector	En un plazo de 7 días desde la solicitud escrita	Orden Ministerial n.º 001/19.20, artículo 23
Huelga o cierre patronal	Solo cuando el comité de arbitraje supera los 15 días hábiles o no se ejecuta un acuerdo o laudo; preaviso de 4 días hábiles	Ley del Trabajo, artículo 105
Laudo del National Labour Council	Se ejecuta en un plazo de 30 días desde su notificación, salvo que una parte recurra ante un tribunal	Orden Ministerial n.º 001/19.20, artículo 20
Prescripción de las acciones	2 años desde el conflicto, con interrupción mediante requerimiento escrito o remisión del asunto	Ley del Trabajo, artículo 104
Obstaculizar la labor de un inspector	Multa administrativa de 100 000 a 2 000 000 RWF; por encima de 500 000 RWF requiere la aprobación del ministro; pago en un plazo de 7 días	Ley del Trabajo, artículo 120; Orden, artículos 23 y 24

Conflictos laborales individuales: primero, la conciliación

El artículo 102 de la Ley del Trabajo establece una secuencia obligatoria. Los **representantes de los trabajadores** intentan primero resolver amistosamente el conflicto individual. Si no lo consiguen, la parte interesada somete el asunto al **inspector de trabajo** de la zona en la que esté situada la empresa; si dicho inspector no puede resolverlo por su naturaleza o por un conflicto de intereses, lo remite, de forma motivada, al inspector de trabajo de ámbito nacional. Solo si fracasa la conciliación se remite el asunto al tribunal competente, y el tribunal puede negarse a admitir un asunto si constata que no se han seguido estos trámites.

La Orden Ministerial n.º 001/19.20 regula la conciliación. El conflicto se somete **por escrito** (artículo 10). El inspector cita a ambas partes por escrito, y estas deben comparecer en un plazo de **siete días** desde la citación (artículo 11). Si una parte no comparece pero aporta una justificación escrita válida, el

inspector vuelve a citarla en un plazo de cinco días; si una parte no comparece sin justificación, el inspector, a petición de la otra parte, levanta **acta de falta de conciliación por incomparecencia** y remite el asunto al tribunal (artículo 12). Cada parte puede estar representada o asistida por un abogado o por otra persona autorizada por escrito (artículo 13). El inspector dirige la conciliación con imparcialidad y no puede obligar a las partes a llegar a un acuerdo (artículo 16). Si la conciliación fracasa, el inspector levanta acta de falta de conciliación y la parte interesada puede acudir a los tribunales (artículo 14); el acuerdo alcanzado ante el inspector se ejecuta en los términos convenidos y, si no se cumple, se ejecuta forzosamente conforme a las leyes aplicables (artículo 15), y el inspector remite el acta de conciliación al secretario judicial para su ejecución (artículo 22).

Para el empleador, la conciliación es el momento más económico para llegar a un acuerdo. El expediente del inspector, incluidos los motivos escritos del empleador, la carta de despido y los recibos de salario, se convierte en el núcleo de cualquier procedimiento judicial posterior, por lo que conviene que la documentación esté completa antes de la primera reunión.

De la reclamación a la sentencia: una demanda laboral individual

1. **Intento interno a través de los representantes**
   El trabajador plantea su reclamación a los representantes de los trabajadores, que intentan resolverla amistosamente (artículo 102). Un requerimiento escrito en esta fase interrumpe el plazo de prescripción de dos años (artículo 104).

2. **Remisión escrita al inspector de trabajo del distrito**
   Si los representantes no lo consiguen, la parte somete el conflicto por escrito al inspector de trabajo de la zona de la empresa (artículo 10 de la Orden Ministerial n.º 001/19.20).

3. **Citación y reunión de conciliación**
   Ambas partes comparecen en un plazo de siete días desde la citación escrita; una ausencia justificada da lugar a una segunda citación en un plazo de cinco días, y una injustificada, a un acta de falta de conciliación por incomparecencia (artículos 11 y 12).

4. **Remisión al inspector nacional cuando sea necesario**
   Si el inspector del distrito no puede resolver el asunto por su naturaleza o por un conflicto de intereses, este pasa al inspector de trabajo de ámbito nacional (artículo 102).

5. **Acuerdo o acta de falta de conciliación**
   El acuerdo se ejecuta en los términos convenidos; en caso contrario, el inspector levanta acta de falta de conciliación, que el demandante adjunta a la demanda judicial (artículos 14 y 15).

6. **Demanda ante el Intermediate Court**
   Presente la demanda por vía electrónica a través del Integrated Electronic Case Management System, junto con la tasa judicial, en kinyarwanda; la sala de lo laboral del Intermediate Court (tribunal intermedio) conoce del asunto en primera instancia y puede remitirlo a mediación judicial.

7 **Recurso y ejecución**

El recurso de apelación se interpone ante la High Court (Tribunal Superior). La sentencia firme se ejecuta a través de los agentes judiciales de ejecución como cualquier sentencia civil.

Los asuntos laborales ante los tribunales

Conforme a la Ley n.º 30/2018, de 02/06/2018, que determina la competencia de los tribunales, los asuntos laborales individuales se sustancian en primera instancia ante las salas de lo laboral de los **Intermediate Courts (tribunales intermedios)**, con recurso de apelación ante la **High Court (Tribunal Superior)**; la Ley n.º 041/2024, de 19/04/2024, solo modificó el artículo 47 de dicha Ley, relativo a la competencia contencioso-administrativa de la High Court. El procedimiento se rige por la Ley n.º 22/2018, de 29/04/2018, relativa al procedimiento civil, mercantil, laboral y administrativo: las demandas se presentan por vía electrónica, la lengua del tribunal es el kinyarwanda y los escritos deben presentarse en kinyarwanda aunque el tribunal actúe en otra lengua oficial (artículo 69), la vista va precedida de una audiencia previa (pre-trial conference) con ofrecimiento de conciliación, y el artículo 16 dispone que todo asunto sometido al tribunal debe resolverse en un plazo de seis meses. La Orden Ministerial n.º 17/MOJ/AG/20, de 30/10/2020, fija la tasa de presentación ante el Intermediate Court en 20 000 RWF, y las Instrucciones n.º 001/2019, de 05/12/2019, del presidente del Tribunal Supremo permiten la mediación intrajudicial en los asuntos laborales (El sistema judicial y la elección de foro; Mediación, conciliación y Abunzi).

La representación por abogado es facultativa en primera instancia y en apelación ante la High Court (Tribunal Superior); la asistencia letrada solo es obligatoria ante el Tribunal de Apelación y el Tribunal Supremo. Los abogados extranjeros solo pueden actuar en régimen de reciprocidad o al amparo de acuerdos de integración regional, con la autorización del presidente de la Rwanda Bar Association (Colegio de Abogados de Ruanda). Conviene que los directivos extranjeros que vayan a declarar prevean la interpretación y la traducción al kinyarwanda de los documentos clave.

Los conflictos colectivos y el National Labour Council

El conflicto colectivo que surge en la zona de un inspector de trabajo se notifica a dicho inspector; el que se extiende más allá de esa zona, o que el inspector de trabajo de ámbito nacional no puede resolver, se somete al ministro competente en materia de trabajo (artículo 103). Si fracasa la conciliación ante el inspector, este remite el conflicto al ministro, que lo somete al **National Labour Council** (artículo 15 de la Orden Ministerial n.º 001/19.20), órgano mantenido por el artículo 124 de la Ley del Trabajo y organizado actualmente por la Orden del Primer Ministro n.º 032/03, de 30/11/2022, relativa al National Labour Council. El Consejo constituye un **comité de arbitraje** para el conflicto conforme a su propio reglamento (artículos 17 y 18). El comité resuelve con independencia sobre la base de la ley y de los convenios colectivos y, en defecto de estos, en equidad (artículo 19). Su laudo es notificado por el ministro o por el inspector de la zona y debe ejecutarse en un plazo de **30 días** desde su notificación, salvo que una parte recurra ante un tribunal (artículo 20); el laudo o la sentencia que interpreta una cláusula de un convenio colectivo tiene el mismo efecto que el convenio (artículo 21). El plazo de 15 días hábiles que abre la puerta a una huelga lícita se computa a partir de esta fase de arbitraje.

Expediente de cumplimiento laboral para un nuevo empleador en Ruanda

Documentos que un empleador de nueva implantación debería tener en regla en sus primeros meses, con el hecho que activa cada uno de ellos.

- [ ] **Declaración a la Inspección de Trabajo**
  Declaración de la empresa y declaración inicial del personal en el plazo de un mes desde el inicio de la actividad (artículo 116).
- [ ] **Reglamento interno**
  A partir de cinco trabajadores: consultar a los representantes, redactarlo en kinyarwanda (y en inglés o francés, según sea necesario), comunicarlo y remitirlo al inspector en un plazo de 30 días.
- [ ] **Lista adicional de faltas graves aprobada**
  Solo si la empresa necesita actos distintos de los 15 previstos en la Orden Ministerial n.º 002/19.20; obtenga primero la aprobación del ministro.
- [ ] **Elección de representantes**
  A partir de diez trabajadores, conforme a la Orden Ministerial n.º 003/19.20, con mandatos de tres años.
- [ ] **Comité de seguridad y salud y registros de riesgos**
  Comité dimensionado conforme al artículo 17 de la Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23; reconocimientos médicos anuales para el personal expuesto; registro de accidentes y declaraciones.
- [ ] **Registros y recibos de salario**
  Registros de jornada y de horas extraordinarias firmados por los trabajadores, recibos de salario detallados y registros de vacaciones y permisos, preparados para una inspección sin previo aviso.
- [ ] **Protocolo de conflictos**
  Un directivo designado para recibir las citaciones del inspector, facultado para comparecer en un plazo de siete días y para alcanzar acuerdos dentro de ciertos límites.

EJEMPLO PRÁCTICO

Una demanda por despido improcedente resuelta en conciliación o por los tribunales

Un director de ventas con cuatro años de antigüedad en una distribuidora de Kigali de capital extranjero, que percibe 900 000 RWF al mes, es despedido el 2 de noviembre de 2026 con un preaviso retribuido de 30 días, pero mediante una carta que no indica ningún motivo. Las fechas y los resultados son ilustrativos.

Cuantía de la reclamación	Indemnización de hasta 6 meses de salario: 6 × 900 000 RWF = 5 400 000 RWF. La indemnización mínima si se declara la improcedencia es de 3 meses: 2 700 000 RWF.

16 de noviembre de 2026	Remisión escrita del trabajador al inspector de trabajo del distrito, tras el fracaso de los representantes para resolver el conflicto; se interrumpe el plazo de prescripción de dos años.
20 de noviembre de 2026	Citación escrita del inspector; ambas partes deben comparecer a más tardar el 27 de noviembre de 2026.
27 de noviembre de 2026: opción A	Acuerdo ante el inspector por 3,5 meses de salario: 3,5 × 900 000 RWF = 3 150 000 RWF, ejecutado en los términos convenidos.
27 de noviembre de 2026: opción B	No hay acuerdo; acta de falta de conciliación. El trabajador presenta la demanda ante el Intermediate Court (tribunal intermedio) (tasa de 20 000 RWF) en kinyarwanda.
Mediados de 2027 (opción B)	El tribunal declara improcedente el despido por no haberse indicado los motivos (artículos 24 y 29) y concede 5 meses de salario: 5 × 900 000 RWF = 4 500 000 RWF, más la tasa judicial abonada por el trabajador.
Comparación	Llegar a un acuerdo en la conciliación ahorra 4 500 000 RWF − 3 150 000 RWF = 1 350 000 RWF en indemnización, sin contar los propios costes jurídicos y de traducción del empleador ni el tiempo dedicado por la dirección.

Si el empleador no hubiera comparecido ante el inspector sin justificación escrita, el inspector podría haber levantado acta de falta de conciliación por incomparecencia y haber remitido directamente al trabajador a los tribunales.

Si la carta hubiera indicado una causa legítima y documentada, el riesgo del empleador se habría limitado a acreditarla.

Preguntas de los inversores

¿Necesito un reglamento interno en Ruanda?

Sí, una vez que la empresa tenga al menos cinco trabajadores (artículo 100 de la Ley n.º 66/2018). La dirección lo adopta previa consulta a los representantes de los trabajadores, lo redacta en kinyarwanda y, cuando es necesario, en las demás lenguas oficiales, lo comunica a todos los trabajadores y remite una copia al inspector de trabajo de la zona en un plazo de 30 días desde su entrada en vigor.

¿Puede un trabajador demandarme directamente ante los tribunales en Ruanda?

Normalmente no. El artículo 102 de la Ley del Trabajo exige que el conflicto se someta primero a los representantes de los trabajadores y después, por escrito, al inspector de trabajo para su conciliación. Solo después de levantarse el acta de falta de conciliación pasa el asunto a los tribunales, y un tribunal puede inadmitir un asunto en el que se hayan omitido estos trámites.

¿Qué ocurre si desatiendo una citación del inspector de trabajo?

Si usted no comparece sin una justificación escrita, el inspector puede levantar acta de falta de conciliación por incomparecencia y remitir el asunto a los tribunales (artículo 12 de la Orden Ministerial n.º 001/19.20). No comparecer o no facilitar información también puede dar lugar a una multa administrativa de 100 000 a 2 000 000 RWF en virtud del artículo 120 de la Ley del Trabajo.

¿Debo reconocer a un sindicato en Ruanda?

Un sindicato inscrito con personalidad jurídica puede representar a sus afiliados y negociar, y puede entrar en la empresa para captar afiliados o reunirse con la autorización de la dirección; la negativa puede someterse al inspector de trabajo (artículo 88). Cuando varios sindicatos no pueden negociar conjuntamente, el que representa a la mayoría de los trabajadores negocia en nombre de todos (artículo 93).

¿Cuándo es lícita una huelga en Ruanda?

Solo cuando el comité de arbitraje ha superado los 15 días hábiles sin adoptar una decisión, o cuando no se ha ejecutado un acuerdo de conciliación o un laudo ejecutorio sobre un conflicto colectivo, y tras un preaviso de cuatro días hábiles (artículo 105 de la Ley n.º 66/2018). Únicamente un tribunal puede declarar ilegal una huelga, y los servicios esenciales deben mantenerse.

¿De cuánto tiempo dispone un trabajador para presentar una demanda laboral?

Dos años desde la fecha en que surgió el conflicto (artículo 104 de la Ley del Trabajo). El plazo se interrumpe mediante una solicitud escrita de arreglo o la remisión del asunto a los representantes de los trabajadores, al inspector de trabajo o a un tribunal. Las reclamaciones salariales y los derechos a vacaciones anuales están sujetos a sus propios plazos de dos años.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- En 2024/25, la Rwanda Law Reform Commission examinó un proyecto de modificación de la Ley n.º 30/2018, que determina la competencia de los tribunales; si se aprueba, podría cambiar qué tribunales conocen de los asuntos laborales y de los recursos.
- No se ha dictado ninguna Orden Ministerial que fije un salario mínimo conforme al artículo 68 de la Ley del Trabajo; MIFOTRA indicó en agosto de 2024 que la cuestión estaba en estudio, y una orden de ese tipo se convertiría en un punto de referencia en la negociación colectiva.
- La hoja de ruta de movilidad laboral de MIFOTRA, prevista en torno a noviembre de 2026 a raíz de la petición del Parlamento de agosto de 2026, y los Sector Skills Councils creados por las Instrucciones Ministeriales n.º 001/MIFOTRA/26, de 02/03/2026, pueden añadir nuevos foros de consulta para los empleadores.
- El Ministry of Justice dirige una Alternative Dispute Resolution Policy y un ADR Strategic Plan para el período 2025 a 2030; conviene seguir las medidas que extiendan la mediación a los asuntos laborales que fracasen en la fase ante el inspector.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Kinyarwanda	Francés	Significado
Rules of procedure of the enterprise	*Amategeko ngengamikorere y'ikigo*	*Règlement intérieur de l'entreprise*	El reglamento interno exigido a partir de cinco trabajadores (artículos 100 y 101).
Labour inspector	*Umugenzuzi w'umurimo*	*Inspecteur du travail*	El funcionario que inspecciona los centros de trabajo, concilia los conflictos e impone multas administrativas.
Employees' representatives	*Intumwa z'abakozi*	*Délégués du personnel*	Representantes elegidos y sus suplentes (artículo 114); primera instancia de resolución de conflictos.
Collective agreement	*Amasezerano rusange*	*Convention collective*	Acuerdo escrito entre empleadores y sindicatos sobre la retribución y las condiciones de trabajo (artículos 91 a 99).
Strike	*Guhagarika imirimo*	*Grève*	Lícita solo tras cumplirse las condiciones y el preaviso del artículo 105.
Lockout	*Gufunga ikigo*	*Lock-out*	El cierre del centro de trabajo por el empleador en un conflicto colectivo; sujeto a las mismas condiciones que la huelga.
National Labour Council	*Inama y'Igihugu y'Umurimo*	*Conseil National du Travail*	El órgano que constituye los comités de arbitraje para los conflictos colectivos.
Minutes of non-conciliation	—	*Procès-verbal de non-conciliation*	El acta del inspector que constata el fracaso de la conciliación y abre la vía judicial (artículos 12 y 14 de la Orden Ministerial n.º 001/19.20).
Settlement agreement	—	*Accord de conciliation*	Acuerdo alcanzado ante el inspector de trabajo, que se ejecuta en los términos convenidos (artículo 15 de la Orden).

INVERSOR EXTRANJERO FRENTE A INVERSOR RUANDÉS

Las normas sobre relaciones laborales no varían en función de la titularidad del capital del empleador ni de la nacionalidad de los trabajadores. Los trabajadores extranjeros pueden afiliarse a sindicatos, presentarse como representantes y acudir al inspector y a los tribunales en las mismas condiciones que los ruandeses (artículo 12 de la Ley del Trabajo), y una sociedad de capital extranjero está sujeta a las mismas inspecciones, declaraciones y multas que una de capital ruandés.

Las diferencias prácticas son la lengua y la representación. El reglamento interno debe redactarse en kinyarwanda y los escritos procesales deben presentarse en kinyarwanda, por lo que una sociedad con dirección extranjera necesita una traducción fiable de su reglamento y de cualquier expediente contencioso. Los abogados extranjeros solo pueden actuar en régimen de reciprocidad o al amparo de acuerdos de integración regional con la autorización del presidente del Colegio de Abogados, por lo que los abogados internos de una sociedad matriz extranjera normalmente encargarán el asunto a un abogado ruandés.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Operar con cinco o más trabajadores sin reglamento interno, o con un reglamento que nunca se ha remitido al inspector de trabajo.
- Desatender una citación del inspector: una ausencia injustificada da lugar a un acta de falta de conciliación por incomparecencia y puede acarrear una multa.
- Incluir en el manual actos adicionales constitutivos de falta grave sin la aprobación del ministro.
- Despedir o sancionar a un trabajador por participar en una huelga lícita, lo que prohíbe el artículo 107.
- Dar por cerrado un conflicto al cabo de unos meses: las acciones pueden ejercitarse durante dos años y un requerimiento escrito interrumpe el plazo.
- Suponer que los documentos en inglés bastarán ante los tribunales: los escritos deben presentarse en kinyarwanda.

FUENTES OFICIALES

- RwandaLII: Ley n.º 66/2018, de 30/08/2018, que regula el trabajo en Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 19/03/2020: Órdenes Ministeriales n.º 001/19.20 (inspección de trabajo), 002/19.20 (faltas graves), 003/19.20 (representantes de los trabajadores) y 004/19.20 (servicios esenciales) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 02/08/2023: Orden Ministerial n.º 02/MIFOTRA/23, de 01/08/2023 (comités de seguridad y salud, organizaciones de trabajadores y de empleadores) — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- Official Gazette (Diario Oficial) n.º especial, de 02/06/2018 (MINIJUST): Ley n.º 30/2018, de 02/06/2018, que determina la competencia de los tribunales — https://minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2018_Official_Gazettes/Special_of_02.06.2018.pdf
- Rwanda Judiciary: tribunales y presentación electrónica — https://www.judiciary.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw