

Contratar al primer trabajador en Paraguay

Del alta patronal al coste de la primera nómina

La sociedad puede estar constituida y tener RUC, pero la primera contratación activa un circuito distinto: contrato, IPS, registro laboral, salarios y documentación mensual. Esta guía ordena los pasos para una empresa privada del régimen general.

15 de octubre de 2026

Abrir una empresa y empezar a emplear personal no son el mismo trámite. El RUC habilita la actividad tributaria; la condición de empleador nace cuando se contrata a una persona que presta servicios bajo dependencia. Desde ese momento hay que registrar la relación, cotizar a la seguridad social y mantener una nómina verificable. Para una empresa que inicia operaciones en Paraguay, el primer empleado suele ser el punto en el que una estructura societaria pasa a tener obligaciones laborales recurrentes.

La secuencia importa. El alta del trabajador en el Instituto de Previsión Social (IPS) corresponde al inicio de las tareas; la comunicación laboral en el sistema REOP del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) tiene su propio plazo. Confundir ambos calendarios puede dejar sin cobertura al trabajador y exponer a la empresa a diferencias de aportes y sanciones.

1 Definir correctamente el puesto y el contrato

Antes de fijar una fecha de incorporación conviene determinar quién prestará el servicio, qué funciones realizará, dónde trabajará, con qué horario y bajo qué remuneración. Si existe dirección empresarial, jornada y pago por el trabajo, el vínculo no se transforma en prestación independiente por denominarlo «consultoría» o emitir una factura. El Código del Trabajo presume la existencia de contrato cuando una persona da trabajo y otra lo presta.

El contrato puede ser verbal o escrito en determinados casos, pero el Código exige la forma escrita si la remuneración pactada supera el salario mínimo legal de la actividad. En la práctica, documentarlo desde el primer día permite probar la función, el lugar de prestación, el importe y período de pago, la jornada y las demás condiciones. Las partes deben conservar su ejemplar. Si se opta por trabajo a tiempo parcial, el contrato escrito y su registro en la categoría correspondiente del IPS son especialmente importantes.

Hay que comprobar si el puesto pertenece a una actividad con salario mínimo específico, si implica horario nocturno, riesgos particulares o trabajo de una persona extranjera. Esas circunstancias pueden alterar el salario aplicable o exigir documentación adicional. La cifra general utilizada más abajo no sustituye esa comprobación.

2 Registrar al empleador en IPS y comprobar el alta laboral

El IPS exige la inscripción patronal al comenzar la actividad como empleador. Para una sociedad, el trámite requiere la identificación de la empresa, su RUC y la acreditación de quien firma por ella; el IPS facilita los formularios y el acceso al sistema REI, desde el que se declaran los movimientos de personal. Una empresa sin empleados no queda obligada por el mero hecho de estar constituida a registrarse como empleadora.

El MTESS utiliza el Registro Obrero Patronal (REOP). Según su guía de integración, el registro patronal realizado en IPS puede generar también el alta ante el MTESS y las credenciales de acceso a REOP; la entrada comunicada en REI puede trasladarse al registro laboral. Conviene verificar el correo de confirmación, los números patronales, el establecimiento al que se asigna el empleado y que la entrada aparece efectivamente en ambos sistemas. Una integración informática no sustituye el control de los justificantes.

3 Dar de alta al trabajador desde el inicio

El IPS indica que el trabajador dependiente debe estar inscrito desde el primer día y que el empleador debe comunicar su entrada cuando inicia las tareas, incluso si existe período de prueba. Por tanto, el registro no debe reservarse para después de la primera nómina. Es útil conservar la constancia del movimiento en REI junto con el contrato y la identificación del trabajador.

En REOP, la comunicación de entrada tiene un plazo de 30 días hábiles desde el evento, según la información vigente del MTESS. Ese plazo administrativo no retrasa el deber de afiliación al IPS. Cuando el alta en IPS se replica automáticamente, la empresa debe comprobar que el traslado se completó; si no aparece, debe regularizar la comunicación en REOP dentro del plazo que corresponda.

4 Fijar salario y jornada con la referencia correcta

Desde el 1 de julio de 2026, el salario mínimo mensual de las actividades diversas no especificadas es de G. 3.044.000. El MTESS publicó también escalas propias para actividades y profesiones especificadas, así como importes para jornada nocturna, trabajo a tiempo parcial y aprendizaje. La clasificación del puesto debe resolverse antes de usar el mínimo general en la oferta o el presupuesto.

La jornada ordinaria diurna no puede superar, salvo supuestos especiales, ocho horas al día o 48 a la semana; para la nocturna, siete horas diarias o 42 semanales. El horario pactado debe ser compatible con descansos, feriados y recargos legales. Si el plan empresarial exige turnos extendidos, conviene presupuestar el coste real de las horas extraordinarias en vez de tratarlas como parte implícita del salario base.

5 Lo que cuesta una nómina mínima del régimen general

El ejemplo siguiente toma un trabajador mensualizado, a jornada diurna completa, en una actividad diversa no especificada, con salario exactamente igual al mínimo vigente. Usa las tasas ordinarias del IPS: 9 % a cargo del trabajador, retenido de su salario bruto, y 16,5 % a cargo del empleador. Los importes se redondean al guaraní.

Concepto	Guaraníes / mes
Salario bruto	3.044.000
Aporte del trabajador al IPS (9 %), retenido	273.960
Salario neto, sin otros conceptos o descuentos	2.770.040
Aporte patronal al IPS (16,5 %)	502.260
Coste mensual del empleador: bruto + aporte patronal	3.546.260

El 9 % del trabajador ya integra el salario bruto. Este coste no incluye aguinaldo, vacaciones, horas extraordinarias ni regímenes especiales.

6 Aguinaldo, vacaciones y otras obligaciones que empiezan a devengarse

El aguinaldo equivale a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario, incluidas las partidas salariales que correspondan; se paga antes del 31 de diciembre o al finalizar antes la relación laboral. Para un salario constante de G. 3.044.000 durante doce meses, el aguinaldo sería G. 3.044.000. Una empresa que contrata en octubre debe calcular la parte proporcional de los meses efectivamente trabajados, no el importe anual íntegro.

Las vacaciones anuales remuneradas nacen una vez cumplido el primer año de servicios: 12 días hábiles corridos hasta cinco años de antigüedad, 18 días al superar cinco y hasta diez, y 30 días cuando se superan diez años. El MTESS recuerda que la fecha de disfrute debe notificarse por escrito con al menos 15 días de antelación. Desde el inicio, por tanto, conviene registrar antigüedad, cambios salariales y ausencias con suficiente detalle para liquidar correctamente los derechos posteriores.

La seguridad y salud en el trabajo tampoco comienza al alcanzar cierta plantilla. El empleador debe identificar los riesgos del puesto, proporcionar condiciones y equipos adecuados y atender los reconocimientos médicos que exija la normativa aplicable. El nivel de formalidad y los controles concretos dependerán de la actividad y del riesgo real del puesto.

7 Mantener REOP, recibos y libros digitales al día

Después del alta, la gestión deja de ser un trámite único. En REOP se comunican, según el evento, salarios, vacaciones, permisos, ausencias, aguinaldo, accidentes y la salida del trabajador. Las comunicaciones tienen carácter de declaración jurada; el MTESS exige conservar la documentación que las respalda, aunque no siempre deba adjuntarse al sistema. Un contrato y un recibo aislados no sustituyen una historia laboral coherente entre REI, REOP y la contabilidad.

La Resolución MTESS N.º 462/2026 dispone que los empleadores inscritos en el Registro Obrero Patronal con personal asalariado lleven mensualmente los Libros de Información Laboral digitales en REOP. Se generan a partir de las comunicaciones y deben confirmarse para tener validez legal. Esto da una razón adicional para revisar cada mes datos básicos como jornada, remuneración y vacaciones antes de cerrar la nómina.

8 Comprobar si procede el régimen especial para micro y pequeñas empresas

No todas las empresas cotizan con la misma base. El IPS publicó en 2026 un régimen especial para microempresas y pequeñas empresas que cumplan los requisitos de la Ley N.º 7.444/2025 y de su reglamentación. Permite, durante un período determinado, calcular los aportes sobre una base equivalente al 80 % del salario mínimo general, con validación administrativa y efectos específicos sobre el cómputo jubilatorio. La inscripción patronal se canaliza por la plataforma de formalización del SUACE y los trabajadores se incorporan mediante REI.

Este régimen no reduce por sí mismo el salario mínimo debido al trabajador. Antes de aplicar una base de cotización especial, hay que verificar la cédula MIPYMES, el tipo de empresa, la elegibilidad del contrato y la validación del MTESS. El cuadro anterior refleja deliberadamente el régimen general.

9 Una secuencia de apertura que evita retrabajos

Primero, definir la función, modalidad, lugar de trabajo y salario mínimo aplicable. Segundo, preparar el contrato y la documentación de identidad y representación. Tercero, obtener el alta patronal en IPS y el acceso a REI, comprobando el reflejo en MTESS/REOP. Cuarto, registrar la entrada del trabajador en IPS al iniciar sus tareas y conservar la constancia. Quinto, verificar la entrada en REOP y comunicar los datos laborales que correspondan. Sexto, cerrar cada nómina con su recibo, retenciones y aportes dentro del calendario de IPS. Séptimo, mantener las comunicaciones y confirmar los libros digitales, además de prever aguinaldo y vacaciones.

La empresa que controla esa cadena desde su primer trabajador puede crecer con registros consistentes. La que deja el alta, los recibos o las comunicaciones para «cuando haya más personal» suele tener que reconstruir después fechas, salarios y aportes. En una contratación internacional o regulada, conviene añadir a esta secuencia la comprobación migratoria y los permisos propios del sector antes del comienzo efectivo.

Fuentes oficiales consultadas

[MTESS — Resolución 670/2026 y salario mínimo vigente desde julio](#)

[IPS — Inscripción patronal y alta de trabajadores en REI](#)

[IPS — Obligación de inscripción del trabajador desde el primer día](#)

[MTESS — Inscripción integrada y acceso al sistema REOP](#)

[MTESS — Comunicaciones de entrada, salario y otros eventos](#)

[IPS — Tabla de bases y tasas de aportes del régimen general](#)

[Código del Trabajo — Ley 213/1993](#)

[MTESS — Vacaciones remuneradas en el sector privado](#)

[MTESS — Libros de Información Laboral digitales](#)

[IPS — Régimen especial de seguridad social MIPYMES](#)

© 2026 Pedro Moreira / Paraguay Business Hub. Todos los derechos reservados.

Este artículo ofrece información general a fecha de 15 de octubre de 2026 y no constituye asesoramiento jurídico o laboral. La modalidad contractual, el salario sectorial, la base de aportes y los requisitos concretos deben comprobarse para cada empresa y trabajador antes de contratar.