



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Junio de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1. Información General

En la República Oriental del Uruguay, la forma de gobierno es democrática con un sistema presidencialista y un Estado Unitario.

El poder se divide en tres ramas independientes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

- **Ejecutivo:** lo encabeza el presidente y el vicepresidente, son elegidos mediante sufragio universal, directo y obligatorio. El mandato dura 5 años, estableciéndose en la Constitución uruguaya la prohibición de ser reelegidos con lo que se denomina una **Espera Obligatoria**, debiendo dejar pasar un período completo (5 años). Esta prohibición se aplica también a la figura del vicepresidente.
- **Legislativo:** se organiza bicameralmente. Está compuesto por la **Asamblea General**, la que se divide en la Cámara de Senadores – integrada por 30 miembros y el vicepresidente de la república y la **Cámara de Representantes** – la que se encuentra integrada por 99 miembros.
- **Judicial:** compuesto por una **estructura jerárquica y piramidal** encabezada por el órgano máximo: la Suprema Corte de Justicia. Los tribunales de apelaciones, los juzgados letrados y los juzgados de paz.

Se agrega además lo que se denomina **Forma de democracia directa**, es el mecanismo constitucional que permite a los ciudadanos **votar y decidir directamente sobre leyes y reformas**, sin intermediarios.

Se establecen en la Constitución tres herramientas para ejercerla:

- 1) **Plebiscito:** aprueba o rechaza modificaciones en la Constitución
- 2) **Referéndum:** se utiliza para derogar leyes ya aprobadas por el Parlamento, mediante recolección de firmas de los ciudadanos
- 3) **Iniciativa Popular:** permite proponer nuevas leyes o reformas constitucionales.

Existen porcentajes de representación para ejercer cualquiera de estas tres herramientas.

Territorialmente, el país se divide en:

- **Departamentos:** 19 estados o departamentos gobernados por un **Intendente** y una **Junta Departamental** (Poder Legislativo)
- **Municipios:** Los territorios de los departamentos se subdividen en 127 municipios, gobernados por un **alcalde** y cuatro concejales, representando el tercer nivel de gobierno
- **Centralización poblacional:** Más de la mitad de la población del país (cerca del 60%) se concentra en la capital, **Montevideo**, y su área metropolitana, siendo la población total estimada para el año 2026 de **3.382.925** habitantes.

El presente estudio se enmarca en el proyecto **Tendencias del Empleo Público en Iberoamérica**, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil, cuyo objetivo principal es la construcción de un Tablero Regional de Indicadores. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1.1. Marco institucional del empleo público

El órgano rector en materia de empleo y función pública en Uruguay es la **Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC)**. Funciona bajo la órbita de la Presidencia de la República y es la institución encargada de definir y dirigir las políticas de gestión humana para toda la Administración Pública.

Sus principales funciones componen la gestión del personal en cuanto a selección, evaluación de desempeño, capacitación (a través de la Escuela Nacional de Administración Pública) y estructura de cargos.

Es la responsable de regular los vínculos laborales asegurando el cumplimiento normativo sobre todo lo establecido en el **Estatuto del Funcionario Público**¹ - *constituye el conjunto orgánico de normas legales y reglamentarias que regula la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores. Su objetivo principal es asegurar la profesionalización, transparencia y eficacia de la Administración Pública.*

Administra, además, el portal Uruguay **Concursa**², plataforma obligatoria para la publicación y postulación a cargos del Estado.

1.2. Composición de la administración centralizada

De acuerdo con la información suministrada por las autoridades, la administración centralizada comprende la Presidencia de la República y Ministerios quienes definen y ejecutan la política nacional.

La administración pública central uruguaya es el núcleo del Poder Ejecutivo.

1.3 Datos complementarios

Registro de Vínculos con el Estado. El registro contiene información sobre los vínculos laborales que una persona haya tenido con el Estado, así como también antecedentes sumariales e inhabilitaciones judiciales para ejercer cargos públicos.

Es una herramienta gestionada por la **Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC)**. Contiene un registro público y transparente de todas las personas que mantienen vínculos laborales con organismos estatales, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados.

- Búsqueda ciudadana: Cualquier persona puede consultar la base de datos para verificar si un individuo trabaja en el Estado.
- Control y transparencia: Facilita la planificación y fiscalización de los recursos humanos a nivel estatal (incluyendo el cumplimiento de cuotas laborales, como las de personas con discapacidad).
- Organismos incluidos: Administración Central, Poder Legislativo, Poder Judicial, órganos de contralor, Entes Autónomos, Gobiernos Departamentales y Personas Públicas no Estatales.

Se incluye el sistema Gestión Humana del Estado (GHE)³ que posee información de la Administración Central y está dirigido a personas que mantengan un vínculo laboral con el Estado.

¹ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19121-2013>

² <https://uruguayconcurso.gub.uy/>

³ <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/tramites-y-servicios/servicios/sistema-gestion-humana-sgh>



2. Dotación de Personal Civil de la Administración Central

El cuadro siguiente presenta la distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total y la composición de las autoridades políticas.

Jurisdicción Ministerial	Personal Civil Total	% Sobre Total	Mujeres en Planta	% Mujeres	Autoridades políticas ⁴	Autoridades Políticas Mujeres
Presidencia de la República	1.582	8,8%	917	58,0%	4	1
Ministerio de Defensa Nacional ⁵	1.265	7,0%	606	47,9%	2	
Ministerio del Interior ⁶	1.551	8,6%	1.040	67,1%	18	
Ministerio de Economía y Finanzas	3.643	20,2%	1.976	54,2%	2	1
Ministerio de Relaciones Exteriores	537	3,0%	265	49,3%	2	
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	1.610	8,9%	818	50,8%	2	
Ministerio de Industria, Energía y Minería	384	2,1%	248	64,6%	2	1
Ministerio de Turismo	150	0,8%	98	65,3%	2	
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	2.287	12,7%	725	31,7%	2	
Ministerio de Educación y Cultura	1.356	7,5%	769	56,7%	2	1
Ministerio de Salud Pública	730	4,0%	536	73,4%	2	1
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	598	3,3%	383	64,0%	2	
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	298	1,7%	192	64,4%	2	
Ministerio de Desarrollo Social	1.716	9,5%	1.273	74,2%	2	
Ministerio de Ambiente	322	1,8%	193	59,9%	2	

⁴ Autoridades Políticas se consideran los cargos escalafón Político

⁵ No incluye personal militar

⁶ No incluye personal policial



Total	18.029	100,0%	10.039	55,7%	48	5
-------	--------	--------	--------	-------	----	---

Los datos refieren a los vínculos laborales con calidad de funcionario público al **12/2024**. Existe otro grupo de vínculos laborales sin calidad de funcionarios públicos que representan el 22% de los civiles en la Administración Central.

2.1. Hallazgos principales

- QUINCE (15) jurisdicciones conforman la administración centralizada de Uruguay, en las que se distribuye un total de **18.029** empleados civiles, de los cuales **10.039** (55,7%) son mujeres.
- Las autoridades políticas – cuarenta y ocho - cuentan con la participación de cinco mujeres (cerca de un 10% sobre el total). En Presidencia se concentra la mayor cantidad de autoridades políticas.
- Tres carteras ministeriales agrupan un poco más del 42% del total del personal civil: los Ministerios de Economía y Finanzas, de Transporte y Obras Públicas y Desarrollo Social (20,2%, 12,7% y 9,5% respectivamente).
- La mayor concentración de personal femenino se ubica en los Ministerios de Desarrollo Social (7 de cada 10 servidores públicos son mujeres) y Salud con similar proporción.
- La menor participación femenina se verifica en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (3 de cada 10 son mujeres).

Sí existe en Uruguay un régimen de Alta Dirección. Éste se caracteriza por ser un sistema híbrido que combina la selección por concurso y mérito con la designación de confianza política para los cargos gerenciales más altos de la Administración Central.

Los concursos para cargos directivos son abiertos y se basan en la evaluación de perfiles y competencias gerenciales. Su objetivo principal es asegurar la eficacia en la ejecución de las políticas públicas, existen asimismo, grados de flexibilidad que permiten a las autoridades políticas designar o remover cargos de alta jerarquía para asegurar la gobernabilidad y sintonía con su programa de gobierno⁷

Datos correspondientes a jefes de los dos primeros niveles de conducción después de los cargos políticos y de particular confianza:

Información a 06/2024

Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	% sobre total	Personal Alta Dirección Pública Mujeres	% de mujeres
Presidencia de la República	99	10,2%	66	66,7%
Ministerio de Defensa Nacional	31	3,2%	19	61,3%

⁷ CIPPEC - En busca del destino: hacia la profesionalización de la Alta Dirección Pública en América Latina
<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1000.pdf>



Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	% sobre total	Personal Alta Dirección Pública Mujeres	% de mujeres
Ministerio del Interior	55	5,7%	30	54,5%
Ministerio de Economía y Finanzas	119	12,3%	47	39,5%
Ministerio de Relaciones Exteriores	153	15,8%	57	37,3%
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	40	4,1%	15	37,5%
Ministerio de Industria, Energía y Minería	40	4,1%	20	50,0%
Ministerio de Turismo	14	1,4%	9	64,3%
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	84	8,7%	31	36,9%
Ministerio de Educación y Cultura	164	16,9%	108	65,9%
Ministerio de Salud Pública	26	2,7%	19	73,1%
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	24	2,5%	16	66,7%
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	30	3,1%	19	63,3%
Ministerio de Desarrollo Social	62	6,4%	40	64,5%
Ministerio de Ambiente	30	3,1%	19	63,3%
Total	971	100,0%	515	53,0%

Información a 06/2024

- Las 15 jurisdicciones cuentan con personal de Alta Dirección. El Ministerio de Educación y Cultura reúne el mayor número (16,9% del total), de estos, las mujeres representan el 65,9%.
- Le siguen en cantidad de autoridades, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el de Economía y Finanzas (153 y 119 respectivamente).

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org🌐 www.clad.org



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Paralelamente, junto al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca son los ministerios con menor participación femenina (menor a 4 de cada 10). En el resto superan el 50%.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



3. Modalidad de Vinculación Laboral

El cuadro siguiente detalla la distribución del personal civil según su modalidad de contratación.

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	s/Total	Mujeres	Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)	17.543	97,3%	9.787	97,5%
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia	486	2,7%	252	2,5%
Subtotal	18.029	100%	10.039	100,0%
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (sin relación de dependencia)	2.242	100%	1.461	65,2%
TOTAL	20.271		11.500	
No se considera la locación de servicio en el total de las jurisdicciones				

3.1. Análisis

Sólo una cifra menor al 3% del total del personal se encuentra bajo una contratación transitoria. La misma proporción se replica en las mujeres.

En cuanto a la locación de servicio, no incluida en los totales de dotación informados, más del 65,2% son mujeres.

3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

Existen concursos públicos y abiertos en Uruguay y se aplican regularmente. Tanto el proceso de postulación, selección y publicación de bases se gestiona de forma centralizada y transparente a través del portal oficial Uruguay Concurso⁸.

No se dispone de la información correspondiente a este apartado.

De todos modos, se informa que existen dos modalidades de ingreso:

- Concursos de oposición y méritos: Exigen la realización de pruebas de conocimiento y la evaluación de antecedentes laborales y educativos.
- Sorteos: Utilizados en algunos programas especiales o ingresos específicos.

Como novedad, durante el mes de mayo 2026⁹ se presentó una nueva versión de Uruguay Concurso

⁸ Ver Nota al pie N° 2

⁹ <https://mediospublicos.uy/uruguay-concurso-estreno-nuevo-portal-mas-accesible-y-personalizado/>

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

(www.uruguayconcurso.gub.uy), la plataforma utilizada para el ingreso a la Administración Pública mediante concursos y llamados abiertos.

El sistema, que funciona bajo la órbita de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), busca mejorar la experiencia de los usuarios con una navegación más ágil, accesible y personalizada.

Sí existen regímenes especiales que representan el **97%** del total del personal civil.

Escalafones en la Administración Central

A- PROFESIONAL

B- TÉCNICO PROFESIONAL

C- ADMINISTRATIVO

D- ESPECIALIZADO

E- OFICIOS

F- SERVICIOS AUXILIARES

J- DOCENTE

M- SERVICIOS EXTERIORES

N- JUDICATURA

P- POLÍTICO

Q- PARTICULAR CONFIANZA

R- RESIDUAL

S- PENITENCIARIO

PC1- PROF. Y CIENTÍFICO

C02- CONDUCCIÓN

CO3- ALTA CONDUCCIÓN

3.3. Clasificación del personal

De acuerdo al Estatuto del Funcionario Público (Ley N 19121) el personal se clasifica según la modalidad de vinculación laboral y su escalafón técnico o profesional.

Según el Vínculo Laboral estos podrán ser:

- Funcionarios Presupuestados: cuentan con estabilidad en su cargo y han accedido a él mediante un proceso de concurso.
- Funcionarios contratados: ingresan mediante contratos de función pública y representan una excepción a los anteriores debiendo justificarse y autorizarse su contratación.

Según el Escalafón (Especialidad y Jerarquía):

Los cargos se agrupan en diferentes escalafones, que definen la naturaleza de sus funciones, la formación requerida y la jerarquía:

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- ✓ **Escalafón A** (Profesional Universitario): Requiere título universitario con planes de estudio de al menos cuatro años.
- ✓ **Escalafón B** (Técnico Profesional): Requiere formación terciaria (universitaria o no) o idoneidad técnica.
- ✓ **Escalafón C** (Administrativo): Tareas vinculadas al registro, manejo de valores, atención al público y trámites.
- ✓ **Escalafón D** (Especializado): Requiere conocimientos, habilidades o habilitaciones especiales para tareas específicas.
- ✓ **Escalafón E** (Oficios): Tareas de carácter manual y operativo con exigencia de oficios calificados.
- ✓ **Escalafón F** (Servicios Auxiliares): Tareas de limpieza, portería, vigilancia o conducción.
- ✓ **Escalafón G y H**: Escalafones de Personal Policial e inspectores, según corresponda.
- ✓ **Escalafón I** (Docente): Personal que imparte o dirige la enseñanza.
- ✓ **Escalafón K** (Militar): Personal correspondiente a las Fuerzas Armadas.

4. Composición por Género y Edad

Rango etario	Personal Civil Total	Porcentaje	Personal Civil Mujeres	Porcentaje
Menos de 21 años	74	0,4%	30	0,3%
21 a 25 años	181	1,0%	89	0,9%
26 a 30 años	628	3,5%	364	3,6%
31 a 35 años	1.731	9,6%	1.088	10,8%
36 a 40 años	2.773	15,4%	1.751	17,4%
41 a 45 años	2.960	16,4%	1.872	18,6%
46 a 50 años	2.458	13,6%	1.495	14,9%
51 a 55 años	2.154	11,9%	1.179	11,7%
56 a 60 años	2.177	12,1%	1.032	10,3%
61 a 65 años	2.038	11,3%	799	8,0%
Mayor de 65 años	855	4,7%	340	3,4%
Sin datos		0,0%		0,0%
Total	18.029	100,0%	10.039	100,0%

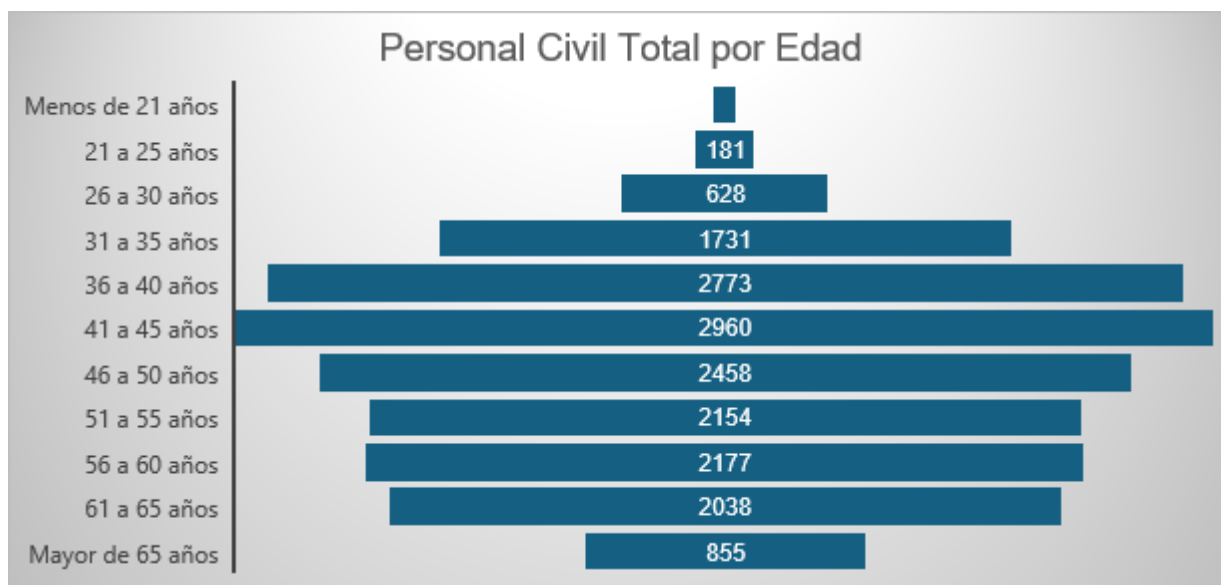
4.1. Análisis

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
 Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Más de la mitad del personal civil total se ubica en el rango que va de los 36 a los 51 años.
- Un poco más alta es la proporción de mujeres en este rango (62,7%).
- Existe sólo alrededor de un 15% de población joven.
- Considerando la extensión de la edad jubilatoria¹⁰ y de acuerdo al año de nacimiento, cerca de un 16% estará pronto a jubilarse.



Incluyendo a las mujeres:

¹⁰ La Reforma previsional realizada en el 2023, extendió la edad jubilatoria a 65 años. Ley N° 20.130



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA | ARGENTINA | COLOMBIA | ECUADOR | HONDURAS |
GUATEMALA | PANAMÁ | NICARAGUA | COSTA RICA | ESPAÑA |
URUGUAY | BRASIL | CUBA | EL SALVADOR | PARAGUAY |
PORTUGAL | ANDORRA | ANGOLA | GUINEA ECUATORIAL (O) |

Pirámide de Edad Total / Mujeres

MENOS DE 21 AÑOS

21 A 25 AÑOS

26 A 30 AÑOS

31 A 35 AÑOS

36 A 40 AÑOS

41 A 45 AÑOS

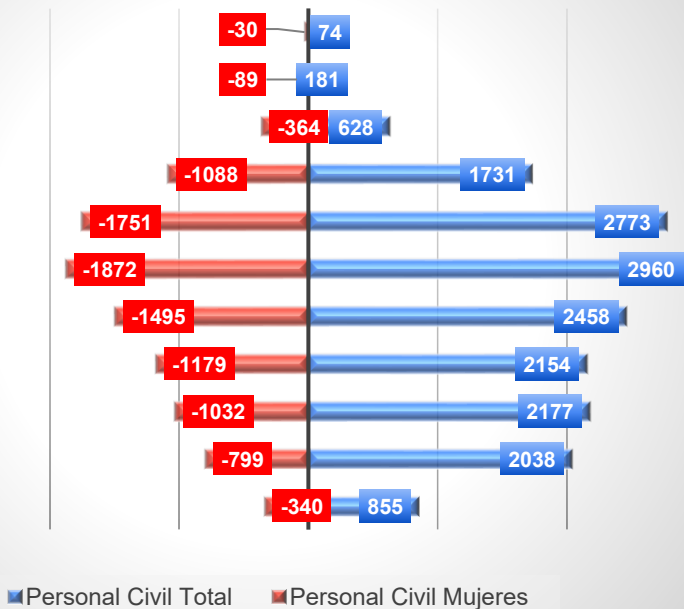
46 A 50 AÑOS

51 A 55 AÑOS

56 A 60 AÑOS

61 A 65 AÑOS

MAYOR DE 65 AÑOS



Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



5. Políticas de Género e Inclusión

5.1. Políticas de igualdad de género

En Uruguay existen políticas de igualdad de género, citándose la Cuota de ingreso para personas trans (Art. 12 de la Ley 19.684¹¹ de 26 de octubre de 2018) y las Comisiones especializadas de género creadas en cada Ministerio, son órganos interinstitucionales y de gestión humana encargados de *transversalizar la perspectiva de género, promover la equidad y asegurar entornos laborales libres de violencia y discriminación*. Su funcionamiento se articula a nivel estatal a través del Consejo Nacional de Género, creado a través de la ley N° 18.104 de marzo del 2007, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, con el objetivo de convertirse en un espacio de definición de las líneas estratégicas de las políticas públicas de género, integrando las voces del Estado, la Academia y la sociedad civil en sus diferentes expresiones¹².

5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

Cuota de ingreso para personas afrodescendientes (Art. 4 de la Ley N° 19.122 de 21 de agosto de 2013), establece un cupo del **8%** para personas afrodescendientes en los ingresos a la administración pública y en los llamados a becas educativas. Su objetivo es reparar la discriminación histórica y el racismo estructural.

Cuota de ingreso para personas con discapacidad (Arts. 49 al 51 de la Ley N°18.651 de 19 de febrero de 2010 en redacción dada al 49 por el 8 de la Ley N°20.075).

La Ley N° 18.651 de Uruguay, promulgada el 19 de febrero de 2010, establece el sistema de protección integral para las personas con discapacidad. Su objetivo es garantizarles atención médica, educación, rehabilitación (física, psíquica, social, económica y profesional) y seguridad social, buscando neutralizar las desventajas que su condición les provoca.

Establece como Obligación: *El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales deben reservar un mínimo del 4% de sus vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad.*

Cuota de ingreso para personas víctimas de delitos violentos (art. 105 de la Ley N° 19.889 de 9 de julio de 2020), establece un cupo obligatorio del **2%** de las vacantes del Estado para víctimas de delitos violentos. Esta medida de acción afirmativa busca facilitar la inserción laboral y el apoyo socioeconómico a las personas directamente afectadas por este tipo de crímenes.

¹¹ La Ley N° 19.684 (conocida como Ley Integral para Personas Trans) es una normativa uruguaya pionera que reconoce y garantiza los derechos de las personas transgénero. Promulgada el 26 de octubre de 2018, garantiza el acceso a la salud, la educación, el trabajo y el cambio de identidad registral

¹² <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/consejo-nacional-genero>



6. Salarios, Estructura Remunerativa y Relaciones Laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

En Uruguay, la política salarial de la Administración Central se implementa a través de la Ley de Presupuesto Nacional y las leyes de Rendición de Cuentas. El Poder Ejecutivo define los lineamientos en acuerdo con los sindicatos estatales, estableciendo aumentos anuales que suelen ajustarse por inflación proyectada, siendo el mecanismo de ajuste salarial la suscripción de un decreto presidencial y los cálculos habitualmente basados en la inflación proyectada por el Comité de Coordinación Macroeconómica.

Se formaliza un diálogo entre el Poder Ejecutivo (a través de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto [OPP], el Ministerio de Economía y Finanzas [MEF] y la Oficina Nacional del Servicio Civil [ONSC], que oficia como coordinadora) y las organizaciones sindicales más representativas, como la Confederación de Obreros y Funcionarios del Estado (COFE)

Está regulado por La Contaduría General de la Nación y Ministerio de Economía y Finanzas.

6.2. Salarios promedio por jurisdicción

- Promedio de percepción mensual bruta reportada por cada institución.

Datos a abril de 2026. No Incluye cargos Políticos y de particular confianza

Ministerio/Jurisdicción	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio mujeres (en moneda nacional)
Presidencia de la República	\$ 106.579,32	\$ 110.166,54
Ministerio de Defensa Nacional	\$ 85.546,52	\$ 79.805,24
Ministerio del Interior	\$ 74.796,16	\$ 73.182,80
Ministerio de Economía y Finanzas	\$ 145.389,98	\$ 147.310,84
Ministerio de Relaciones Exteriores	\$ 86.964,01	\$ 85.851,89
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	\$ 93.941,98	\$ 95.089,50
Ministerio de Industria, Energía y Minería	\$ 130.855,46	\$ 128.861,27
Ministerio de Turismo	\$ 97.014,12	\$ 94.970,43
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	\$ 93.792,09	\$ 102.234,32
Ministerio de Educación y Cultura	\$ 92.013,17	\$ 94.910,72
Ministerio de Salud Pública	\$ 99.222,64	\$ 98.408,16
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	\$ 112.423,04	\$ 111.001,76
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	\$ 123.316,09	\$ 125.699,49
Ministerio de Desarrollo Social	\$ 96.618,79	\$ 95.863,70
Ministerio de Ambiente	\$ 116.521,40	\$ 117.551,55
Total	\$ 103.553,01(*)	\$ 105.215,86(*)



(*) El cálculo matemático del salario promedio total no coincide con el informado. Se deberá definir si se calculó promedio de promedios. (Civil Total \$ 103.666,32; Mujeres \$ 104.060,55)

6.2.1. Hallazgos principales

- ✓ El Ministerio de Economía y Finanzas tiene el salario promedio más alto, pero las mujeres lo superan.
- ✓ El Ministerio del Interior declara los salarios promedio más bajos.
- ✓ No existe un indicador fijo en cuanto a la comparación salarios total vs mujeres. Los datos oscilan en más o en menos sin demostrar saltos cuantitativos significativos.

6.3. Indicadores estadísticos salariales

El cuadro siguiente resume los principales indicadores de la estructura salarial del personal civil, desagregados por sexo.

Indicador	Personal Civil Total	Mujeres
Dotación	18.029	10.039
Salario promedio	\$ 103.666,32(*)	\$ 104.060,55(*)
Mediana salarial	\$ 97.014,12	\$ 98.408,16
Moda salarial	No existe valor modal	No existe valor modal

(*) (*) El cálculo matemático del salario promedio total no coincide con el informado.

La mediana se ubica en un valor mayor en el personal civil femenino que en el total (\$98.408,16 vs \$97.014,12) mientras que el valor modal es nulo.

Efectuando la conversión al dólar estadounidense de acuerdo a lo informado se obtienen datos que corresponde al mes de abril 2026.

El valor del peso uruguayo durante abril de 2026 osciló entre **\$39,50 y \$40,30 pesos uruguayos por cada dólar**, siendo el promedio oficial del tipo de cambio interbancario durante abril de 2026 de **\$40,0875 pesos uruguayos por cada dólar estadounidense**

	Total Civil	Conversión a Dólar Estadounidense	Total Mujeres	Conversión a Dólar Estadounidense
Promedio	\$ 103.666,32	USD 2.586,00	\$ 104.060,55	USD 2.595,84
Mediana	\$ 97.014,12	USD 2.420,06	\$ 98.408,16	USD 2.454,83
Moda	No existe valor modal		No existe valor modal	

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

(*) El cálculo matemático del salario promedio total no coincide con el informado.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



6.4. Salario promedio por modalidad de vinculación

Modalidad de vinculación	Salario promedio	Salario promedio
Personal de planta permanente	\$ 103.946,57	\$ 101.548,62
Personal de planta transitoria (no permanente)	\$ 93.008,93	\$ 91.605,06
Contrataciones por locación de servicios		
Promedio General	\$103.553,01	\$ 105.215,86

(*) El cálculo matemático del salario promedio total no coincide con el informado.

- Las mujeres perciben una remuneración menor en todas las modalidades de contratación, aunque en el total la cifra supera en sólo un 2%.

6.5. Composición salarial

La estructura del salario está compuesta por:

1. Sueldo base, correspondiente al escalafón y grado que ocupa el funcionario.
2. Partidas y compensaciones: partidas fijas como prima por antigüedad, compensaciones por tareas de mayor responsabilidad o dedicación, y beneficios sociales regulados por ley o convenios (como partidas de alimentación o salud).
3. Incentivos: Existen complementos variables por cumplimiento de metas y desempeño, que buscan alinear la retribución con la eficiencia del organismo.

6.6. Relaciones laborales

En Uruguay, las relaciones laborales en la Administración Pública Central (Ministerios, Presidencia y oficinas dependientes) están regidas principalmente por el Derecho Administrativo (Estatuto de Funcionario Público – Ley 19.121) y por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público (Ley N° 18.508 - Otorga el derecho a la negociación colectiva a los funcionarios públicos, estableciendo ámbitos de diálogo institucionalizados).

La negociación corre a cargo de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado. El más representativo a nivel federal es el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Salud (SNTSA) y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

La negociación colectiva en la administración central opera en dos niveles definidos por ley:



Nivel Superior: Se desarrolla en el Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público, integrado por los sindicatos (agrupados en COFE u otras organizaciones), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Economía y Finanzas y la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Nivel Sectorial (Mesas de Negociación): Se instalan a nivel de cada Ministerio o inciso para tratar temas específicos de esa dependencia (condiciones de trabajo, salud laboral, reestructuras internas, etc).

7. Organización del Trabajo y Bienestar Laboral

7.1. Jornada laboral

El Estatuto del Funcionario Público establece una jornada de 8 horas diarias efectivas de labor y 40 horas semanales.

Características:

- ✓ **Descanso intermedio**: Los trabajadores tienen derecho a un descanso de 30 minutos dentro de la jornada, el cual integra el horario de trabajo y es remunerado.
- ✓ **Horario de las oficinas**: El horario único de labor para las oficinas de la Administración Central es de 8:00 a 18:00 horas.
- ✓ **Atención al público**: La atención a los ciudadanos se realiza de forma obligatoria en el horario comprendido entre las 9:00 y las 17:00 horas.
- ✓ **Excepciones**: Este régimen de 40 horas semanales no aplica a los diplomáticos, militares, policías, personal de representante consular y magistrados dependientes del Ministerio Público y Fiscal.

No existe en Uruguay el concepto de horas extras.

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

Existen modalidades de trabajo flexibles sin poder brindarse la información de porcentajes solicitada.

Dichas modalidades no están reglamentadas y tampoco existe una ley transversal que las autorice.

Sin embargo, la Ley N° 20.212 (Artículo 43) establece que la jornada ordinaria de los funcionarios del Poder Ejecutivo puede realizarse en régimen de teletrabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se cuente con la conformidad del trabajador.

Debido a lo anterior, cada ministerio deberá reglamentar el uso de estas modalidades (existen ya reglamentos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por ejemplo).

Se suman las *Tolerancias Horarias*: son flexibilidades administrativas básicas, como la tolerancia de 60 minutos mensuales en el horario de entrada, regulada por decreto para diversas reparticiones estatales.

8. Prevención y Salud Laboral



8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

Existen protocolos de prevención de riesgo psicosocial desde 2015 y varían entre incisos¹³.

La información obtenida no desarrolla el concepto, pero los lineamientos de los mismos los provee el Ministerio de Trabajo y Seguridad como así también las normativas internacionales (Convenio 190 de la OIT). Se exige a través de estos marcos normativos que los organismos estatales identifiquen, evalúen y mitiguen los factores de estrés, acoso y violencia laboral.

El enfoque preventivo se articula en torno a los siguientes pilares:

- **Evaluación de Factores:** Aplicación de cuestionarios y diagnósticos para medir dimensiones como la carga de trabajo, claridad de rol, calidad del liderazgo y prevención de acoso.
- **Comités de Aplicación:** Equipos multidisciplinares encargados de ejecutar medidas preventivas, difundir la normativa y monitorear el ambiente de trabajo.
- **Protocolos de Actuación Específicos:** Diversos incisos han desarrollado sus propias guías de actuación, como el Decreto N° 62/020¹⁴ para Presidencia de la República y normativas similares en otros ministerios que detallan el paso a paso para denunciar y atender situaciones de acoso moral o sexual.

8.2. Servicios de salud laboral

Estos servicios también dependen del inciso que se trate, se cuenta con servicios de prevención y salud en el trabajo regulados por la normativa nacional. La evaluación de los riesgos dependen de cada organismo, de todos modos el sistema integral para el personal público incluye:

- Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (SPST): Equipos multidisciplinares (médicos ocupacionales y prevencionistas) encargados de evaluar riesgos, planificar medidas preventivas y gestionar planes de prevención laboral en cada organismo.
- Atención de Salud Laboral Específica: Diferentes ministerios y dependencias, como la Unidad de Prevención de Presidencia de la República y los Servicios de Salud Ocupacional (por ejemplo, en el Ministerio de Economía y Finanzas), desarrollan programas adaptados a las tareas de su personal.
- Prestador Público General (ASSE): La Administración de los Servicios de Salud del Estado cuenta con una Unidad de Salud Ocupacional que orienta sus acciones a evitar enfermedades ocupacionales y prevenir riesgos psicosociales en el ámbito público.
- Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC): Coordina las políticas de recursos humanos y mesas de diálogo (como la Tripartita del Sector Público) para mejorar la seguridad laboral y las condiciones de los funcionarios

No se aplican encuestas de clima laboral.

¹³ En la administración pública uruguaya, un **inciso** es la unidad básica de clasificación institucional utilizada para organizar el Presupuesto Nacional. Representa a un **Ministerio, un Poder del Estado** (como el Poder Judicial) o un **Órgano de contralor/autónomo** (como la Corte Electoral), actuando como la entidad jurídica y administrativa central para la ejecución de gastos

¹⁴ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/62-2020>

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

9. Fuentes de Información

Enlaces y fuentes de información

www.onsc.gub.uy

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org