



PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA REUNIDOS
EN CONGRESO SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

SISTEMA INTEGRAL DE GOBERNANZA LABORAL Y PROFESIONALIZACIÓN DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD FEDERALES

(SIGLAP)

TÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º — Objeto.

La presente ley crea el Sistema Integral de Gobernanza Laboral y Profesionalización de las Fuerzas de Seguridad Federales (SIGLAP), con el fin de establecer un marco institucional para la mejora continua de las condiciones laborales, la profesionalización, la salud integral y la representación colectiva del personal de seguridad, en un régimen compatible con la estructura jerárquica, la disciplina y el carácter esencial de la seguridad pública.

Artículo 2º — Ámbito de aplicación.

La presente ley se aplica al personal en actividad de las siguientes fuerzas de seguridad federales:

- a) Policía Federal Argentina (PFA);
- b) Gendarmería Nacional Argentina (GNA);
- c) Prefectura Naval Argentina (PNA);
- d) Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA);
- e) Servicio Penitenciario Federal (SPF);
- f) Toda otra fuerza de seguridad federal que se cree en el futuro.

Se excluye al personal de las Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), que se rigen por su normativa específica.

Artículo 3º — Invitación a las provincias.

Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir al presente régimen o a dictar legislación equivalente para sus fuerzas de seguridad, en un plazo no mayor a DOSCIENTOS CUARENTA (240) días corridos desde la publicación de la presente ley. El Consejo de Seguridad Interior prestará asistencia técnica a las jurisdicciones que lo soliciten.

Artículo 4º — Principios rectores.

El SIGLAP se regirá por los siguientes principios:

- a) Profesionalización integral del personal de seguridad como política de Estado;
- b) Libertad de asociación profesional en el marco de la Constitución Nacional, los tratados internacionales de jerarquía constitucional, los Convenios 87 y 98 de la OIT, y la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos;
- c) Compatibilidad con la cadena de mando: ninguna disposición del presente régimen podrá afectar la cadena de mando operativa ni la capacidad de respuesta de las fuerzas;



- d)** Continuidad del servicio esencial de seguridad pública;
- e)** Diálogo institucional como mecanismo de prevención de conflictos;
- f)** Transparencia, rendición de cuentas y no discriminación.

Artículo 5º — Estructura del SIGLAP.

El Sistema Integral de Gobernanza Laboral y Profesionalización se compone de los siguientes pilares:

- a)** Pilar I: Estatuto Laboral Mínimo del Personal de Seguridad (Título II);
- b)** Pilar II: Sistema de Negociación Colectiva Sectorial (Título III);
- c)** Pilar III: Régimen de Salud Integral y Bienestar del Personal (Título IV);
- d)** Pilar IV: Consejo Federal de Condiciones de Seguridad (Título V);
- e)** Pilar V: Régimen de Asociaciones Profesionales de las Fuerzas de Seguridad – RASFS (Título VI).

TÍTULO II – ESTATUTO LABORAL MÍNIMO DEL PERSONAL DE SEGURIDAD

Artículo 6º — Derechos laborales fundamentales.

Sin perjuicio de los derechos reconocidos por las leyes orgánicas de cada fuerza, el personal comprendido en el artículo 2º goza de los siguientes derechos laborales mínimos irrenunciables:

- a)** Remuneración digna, suficiente y actualizada, cuyo monto inicial para el grado más bajo de ingreso no podrá ser inferior al equivalente a DOS (2) Salarios Mínimos Vitales y Móviles al momento de la liquidación, ajustable por negociación colectiva conforme al Título III de la presente ley;
- b)** Jornada de trabajo que no exceda las CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales ordinarias,

con descanso obligatorio de al menos TREINTA Y SEIS (36) horas continuas semanales;

c) Compensación efectiva por horas extraordinarias, servicios adicionales y guardias;

d) Equipamiento profesional adecuado provisto por el Estado, incluyendo uniformes, armamento, elementos de protección personal y tecnología;

e) Licencias por enfermedad, maternidad, paternidad, estudios y situaciones de violencia de género, en condiciones no inferiores a las previstas por la Ley de Contrato de Trabajo para el sector privado;

f) Cobertura integral de riesgos del servicio, incluyendo accidentes, enfermedades profesionales y secuelas psíquicas derivadas del ejercicio de la función;

g) Acceso a vivienda, conforme los programas que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 7º — Régimen disciplinario garantista.

Todo procedimiento disciplinario deberá garantizar el derecho de defensa, el acceso al expediente, la asistencia letrada y el derecho a recurrir las sanciones ante autoridad superior e instancia judicial. La reglamentación tipificará las faltas con precisión, graduando las sanciones según gravedad. Queda prohibida la imposición de sanciones colectivas.

Artículo 8º — Carrera profesional.

El sistema de ascensos y promoción jerárquica se regirá por criterios objetivos de mérito, capacitación, antigüedad y evaluación de desempeño. La reglamentación establecerá mecanismos de concurso y transparencia que garanticen la igualdad de oportunidades.

TÍTULO III – SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

Artículo 9º — Derecho a la negociación colectiva.

Las asociaciones profesionales inscriptas conforme al Título VI de la presente ley tendrán derecho

a la negociación colectiva sectorial con la autoridad empleadora. La negociación se instrumentará a través de Comisiones Paritarias de Fuerzas de Seguridad que se constituirán para cada fuerza federal.

Artículo 10º — Materias negociables.

Serán materias de negociación colectiva:

- a)** Remuneraciones, adicionales, suplementos y asignaciones;
- b)** Jornada de trabajo, descansos, licencias y régimen de guardias;
- c)** Condiciones de higiene, seguridad y salud laboral, incluyendo prevención de riesgos psicosociales;
- d)** Equipamiento profesional y uniformes;
- e)** Capacitación y carrera profesional;
- f)** Régimen previsional y cobertura de riesgos del servicio;
- g)** Procedimientos disciplinarios, en cuanto a las garantías del sumariado, sin afectar las potestades disciplinarias del mando.

Artículo 11º — Materias excluidas.

Quedan excluidas de la negociación colectiva:

- a)** La organización jerárquica y la cadena de mando;
- b)** Las políticas de seguridad pública, despliegue operativo y empleo de la fuerza;
- c)** Los procesos de selección, incorporación y promoción jerárquica, sin perjuicio del derecho de las asociaciones a formular observaciones no vinculantes;
- d)** Las cuestiones de inteligencia criminal y secreto de Estado;
- e)** Toda materia cuya negociación pueda comprometer la seguridad nacional o la operatividad

de las fuerzas.

Artículo 12º — Comisiones Paritarias.

Las Comisiones Paritarias estarán integradas por representantes de la autoridad empleadora (Ministerio de Seguridad y jefatura de cada fuerza) y de las asociaciones profesionales con inscripción vigente, en proporción a su representatividad acreditada. Las sesiones se celebrarán al menos dos veces al año. Sus acuerdos, una vez homologados por el Ministerio de Trabajo, tendrán fuerza de convenio colectivo sectorial.

Artículo 13º — Conciliación obligatoria.

Ante todo conflicto colectivo, deberá agotarse un procedimiento de conciliación obligatoria ante el Ministerio de Trabajo, con intervención del Ministerio de Seguridad. El plazo será de TREINTA (30) días hábiles, prorrogable por QUINCE (15) días hábiles más por acuerdo de partes.

Artículo 14º — Mediación.

Fracasada la conciliación, las partes podrán recurrir a mediación ante un mediador designado de común acuerdo de una lista confeccionada por el Ministerio de Trabajo. El plazo de mediación será de VEINTE (20) días hábiles.

Artículo 15º — Arbitraje vinculante.

Si la mediación no alcanzare solución, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto a un tribunal arbitral ad hoc integrado por tres árbitros: uno designado por la asociación profesional, uno por la autoridad empleadora, y un tercero de común acuerdo o, en su defecto, por el Ministerio de Trabajo. El laudo será vinculante y sólo revisable judicialmente por vicios graves de procedimiento o arbitrariedad manifiesta.

TÍTULO IV – RÉGIMEN DE SALUD INTEGRAL Y BIENESTAR DEL PERSONAL

Artículo 16º — Observatorio Nacional de Condiciones Laborales de las Fuerzas de Seguridad.

Créase el Observatorio Nacional de Condiciones Laborales de las Fuerzas de Seguridad (ONCLFS), en la órbita del Ministerio de Seguridad de la Nación, con las siguientes funciones:

- a)** Relevar, sistematizar y publicar datos sobre suicidios, tentativas de suicidio, licencias por padecimiento psíquico, estrés operativo, jornada real trabajada, accidentes de servicio y riesgos laborales del personal de seguridad;
- b)** Elaborar un índice anual de condiciones laborales de las fuerzas de seguridad, desagregado por fuerza, jurisdicción, género y jerarquía;
- c)** Formular recomendaciones al Ministerio de Seguridad y a las Comisiones Paritarias;
- d)** Publicar un informe anual de acceso público y remitirlo al Honorable Congreso de la Nación.

El Observatorio funcionará con personal técnico especializado y podrá celebrar convenios con universidades nacionales y organismos de investigación. Su presupuesto se imputará a la jurisdicción del Ministerio de Seguridad.

Artículo 17º — Programa de Salud Mental Policial.

El Ministerio de Seguridad implementará, en coordinación con el Ministerio de Salud, un Programa de Salud Mental Policial que incluya:

- a)** Evaluaciones periódicas y confidenciales del estado de salud mental del personal;
- b)** Atención psicológica y psiquiátrica gratuita, accesible y sin estigmatización;
- c)** Protocolos de prevención del suicidio, con línea de atención permanente específica para personal de seguridad;
- d)** Programas de descompresión operativa tras intervenciones críticas;

e) Capacitación de mandos intermedios en detección temprana de padecimiento psíquico.

Artículo 18º — Prohibición de represalias por consulta de salud mental.

Queda prohibida toda forma de represalia, perjuicio o estigmatización contra el personal que solicite asistencia psicológica o psiquiátrica. La consulta de salud mental no podrá ser utilizada como causal de baja, retiro ni limitación de carrera, salvo dictamen fundado de junta médica con garantía de defensa.

TÍTULO V – CONSEJO FEDERAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD

Artículo 19º — Creación y composición.

Créase el Consejo Federal de Condiciones de Seguridad (COFECS), como órgano consultivo y de coordinación interjurisdiccional, integrado por:

- a)** Un representante del Ministerio de Seguridad de la Nación, que lo presidirá;
- b)** Un representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social;
- c)** Un representante de cada provincia adherente y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, designado por el área de seguridad de cada jurisdicción;
- d)** Dos representantes de las asociaciones profesionales de fuerzas federales con mayor representatividad;
- e)** Un representante del Observatorio Nacional de Condiciones Laborales (art. 16).

Artículo 20º — Funciones del COFECS.

Serán funciones del Consejo Federal:

- a)** Promover la armonización de estándares laborales mínimos entre las fuerzas federales y provinciales;

- b)** Facilitar el intercambio de buenas prácticas en materia de condiciones de trabajo, salud mental y profesionalización;
- c)** Elaborar recomendaciones para las Comisiones Paritarias y las autoridades provinciales;
- d)** Monitorear los indicadores del Observatorio Nacional y proponer medidas correctivas;
- e)** Sesionar al menos dos veces al año en forma ordinaria, pudiendo ser convocado extraordinariamente por la presidencia o por un tercio de sus miembros.

Artículo 21º — Asistencia técnica a provincias.

El COFECS prestará asistencia técnica a las provincias que inicien procesos de adecuación normativa conforme al artículo 3º, facilitando modelos de legislación, capacitación y acompañamiento institucional.

TÍTULO VI – RÉGIMEN DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD (RASFS)

Capítulo 1 – Constitución y organización

Artículo 22º — Derecho de constitución.

Los integrantes de las fuerzas de seguridad comprendidas en el artículo 2º tienen derecho a constituir libremente asociaciones profesionales de primer grado, con el único requisito de su inscripción en el Registro Especial que se crea por la presente ley.

Artículo 23º — Registro Especial.

Créase el Registro Especial de Asociaciones Profesionales de Fuerzas de Seguridad (REAPFS), que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como registro diferenciado y autónomo respecto del previsto en la Ley 23.551. La inscripción en el



REAPFS otorgará personería gremial especial conforme al régimen de la presente ley, previa acreditación de representatividad ante la autoridad de aplicación.

Artículo 24º — Organización.

Las asociaciones profesionales podrán organizarse por fuerza, por jerarquía (oficiales/suboficiales), por región o por especialidad. Podrán constituir federaciones entre sí. La estructura interna deberá respetar los principios de democracia interna, voto secreto, mandatos limitados y renovación periódica de autoridades.

Artículo 25º — Afiliación.

La afiliación será voluntaria e individual. Ningún integrante podrá ser obligado a afiliarse ni sufrir perjuicio por su afiliación o no afiliación. Queda prohibida la afiliación simultánea a más de una asociación del mismo nivel y ámbito.

Artículo 26º — Incompatibilidades.

No podrán integrar los órganos directivos:

- a) El personal con jerarquía de Comisario General, equivalente o superior;
- b) El personal que cumpla funciones de inteligencia criminal o contrainteligencia;
- c) El personal en situación de disponibilidad o sumariado por faltas graves.

Artículo 27º — Autonomía y límites.

Las asociaciones profesionales gozarán de autonomía para redactar sus estatutos, elegir representantes, organizar su administración y formular su programa de acción (art. 3, Convenio 87 OIT). No podrán:

- a) Recibir financiamiento, directivas o instrucciones de partidos políticos, organizaciones sindicales del sector privado, ni de los mandos de la fuerza;
- b) Realizar actividades de proselitismo político-partidario;

c) Interferir en la cadena de mando operativa ni en las decisiones tácticas o de despliegue.

Artículo 28º — Financiamiento.

Las asociaciones se financiarán mediante cuotas de sus afiliados, cuyo descuento por planilla será obligatorio para el empleador una vez acreditada la afiliación. Queda prohibida la percepción de aportes solidarios de no afiliados. La administración de los fondos estará sujeta a auditoría externa anual y sus resultados serán públicos.

Capítulo 2 – Prohibición de medidas de acción directa

Artículo 29º — Prohibición de huelga y medidas de fuerza.

Quédase expresamente prohibido a los integrantes de las fuerzas de seguridad, individual o colectivamente:

- a) Declarar, promover, participar o adherir a huelgas, paros, retiros de colaboración o cualquier otra medida de acción directa que implique interrupción, reducción o afectación del servicio de seguridad pública;
- b) Realizar acuartelamientos, concentraciones u otras manifestaciones que comprometan la operatividad o el despliegue de la fuerza;
- c) Portar armas de servicio o usar uniformes e insignias institucionales en actos de naturaleza gremial.

La violación constituirá falta gravísima, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieren corresponder conforme al Código Penal.

Artículo 30º — Acciones gremiales permitidas.

Las asociaciones profesionales podrán:

- a) Presentar peticiones escritas y proyectos ante las autoridades competentes;
- b) Difundir públicamente sus posiciones por medios de comunicación, sin uso de insignias ni



uniformes;

c) Participar en audiencias públicas, mesas de diálogo y ámbitos legislativos;

d) Recurrir a la conciliación, mediación y arbitraje conforme al Título III de la presente ley.

Capítulo 3 – Protección y tutela

Artículo 31º — Tutela.

Los integrantes de los órganos directivos y delegados de las asociaciones inscriptas gozarán de tutela equivalente a la prevista en los artículos 48 a 52 de la Ley 23.551, con las siguientes adaptaciones:

a) La tutela no podrá impedir traslados fundados en razones operativas debidamente justificadas por el mando;

b) Todo acto que pudiere afectar la situación laboral de un delegado o dirigente deberá ser precedido de resolución judicial de desafuero;

c) La tutela se extenderá desde la designación hasta SEIS (6) meses después de finalizado el mandato.

Artículo 32º — Crédito horario.

Los delegados y dirigentes gozarán de un crédito horario de hasta VEINTE (20) horas mensuales según lo que establezca la reglamentación atendiendo a las características operativas de cada fuerza. Su uso deberá comunicarse previamente al superior inmediato y no podrá afectar servicios operativos críticos.

Artículo 33º — Prohibición de represalias.

Queda prohibida toda forma de represalia, discriminación o perjuicio contra el personal por su participación en actividades gremiales lícitas. Se presumirá carácter discriminatorio todo acto



perjudicial que recaiga sobre un afiliado o dirigente dentro de los DOCE (12) meses de su afiliación o designación, salvo prueba en contrario de la autoridad empleadora.

TÍTULO VII – DEFENSORÍA ADJUNTA DEL PERSONAL DE SEGURIDAD

Artículo 34º — Defensoría Adjunta.

Créase, en el ámbito de la Defensoría del Pueblo de la Nación (Ley 24.284), la Defensoría Adjunta del Personal de Fuerzas de Seguridad, con las siguientes funciones específicas:

- a)** Recibir y tramitar denuncias individuales del personal sobre condiciones laborales, equipamiento y salud;
- b)** Monitorear el cumplimiento de los acuerdos colectivos, laudos arbitrales y estándares del Estatuto Laboral Mínimo;
- c)** Emitir recomendaciones en materia de condiciones de trabajo;
- d)** Producir un informe anual ante el Honorable Congreso de la Nación, complementario al del Observatorio Nacional.

El Defensor Adjunto será designado conforme al procedimiento previsto en la Ley 24.284 para los Adjuntos del Defensor del Pueblo. Deberá acreditar título de abogado o licenciatura afín y no menos de DIEZ (10) años de experiencia en derecho laboral, derechos humanos o seguridad pública.

TÍTULO VIII – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

Artículo 35º — Modificación de la Ley 23.551.

Incorpórase como artículo 2º bis de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales el siguiente texto:



«El derecho de los integrantes de las fuerzas de seguridad federales a constituir asociaciones profesionales, ejercer la negociación colectiva y gozar de protección se regirá por la ley especial dictada al efecto, conforme lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio 87 y el artículo 5 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.»

Artículo 36º — Adecuación de leyes orgánicas.

Las leyes orgánicas y reglamentarias de las fuerzas enumeradas en el artículo 2º deberán adecuarse en un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos. Hasta dicha adecuación, las disposiciones de la presente ley prevalecerán sobre toda norma de inferior jerarquía que se le oponga.

Artículo 37º — Cláusula derogatoria.

Deróganse todas las normas de rango inferior a la presente ley que prohíban, restrinjan o limiten los derechos reconocidos en este régimen, en cuanto se opongan a lo aquí dispuesto.

Artículo 38º — Reglamentación.

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley en un plazo de NOVENTA (90) días corridos desde su promulgación.

Artículo 39º — Cláusula transitoria – Asociaciones preexistentes.

Las asociaciones de hecho, mutuales, cooperativas o entidades profesionales conformadas por integrantes de las fuerzas de seguridad que se encontraren en funcionamiento podrán solicitar su inscripción en el REAPFS dentro de los CIENTO VEINTE (120) días corridos siguientes a la apertura del Registro, adecuando sus estatutos.

Artículo 40º — Cláusula transitoria – Primera convocatoria paritaria.

El Ministerio de Trabajo convocará a la primera sesión de las Comisiones Paritarias dentro de los DOSCIENTOS CUARENTA (240) días corridos de la promulgación.



Artículo 41º — Cláusula transitoria – Observatorio y COFECS.

El Observatorio Nacional de Condiciones Laborales (art. 16) y el Consejo Federal de Condiciones de Seguridad (art. 19) deberán estar constituidos y en funcionamiento dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días corridos de la promulgación de la presente ley.

Artículo 42º — Cláusula de orden público.

Las disposiciones de la presente ley son de orden público y se aplicarán de pleno derecho en todo el territorio de la Nación respecto de las fuerzas federales enumeradas en el artículo 2º.

Artículo 43º — Vigencia.

La presente ley entrará en vigencia a los TREINTA (30) días corridos de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 44º — Comunicación.

Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

**LIC. MARCELA MARINA PAGANO
DIPUTADA DE LA NACIÓN**



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Tengo el honor de dirigirme a usted a fin de someter a consideración de ese Honorable Cuerpo el presente proyecto de ley por el cual se crea el Sistema Integral de Gobernanza Laboral y Profesionalización de las Fuerzas de Seguridad Federales (SIGLAP), que establece el primer marco institucional integral para la mejora de las condiciones laborales, la profesionalización, la salud integral y la representación colectiva del personal de seguridad federal, sin perjuicio de la adhesión provincial que el propio régimen prevé.

I. Diagnóstico: un déficit institucional crónico

Argentina es uno de los pocos países con tradición democrática consolidada que carece de un sistema institucional de gobernanza laboral para sus fuerzas de seguridad. Los salarios son definidos unilateralmente por el Poder Ejecutivo; no existen canales de negociación colectiva; los reclamos se canalizan por vías informales; y las protestas espontáneas —como las de 2012, 2013 y 2020— ponen en riesgo la seguridad pública precisamente por la ausencia de mecanismos institucionales de diálogo.

A este déficit de representación se suman problemas crónicos: equipamiento deficiente, sobrecarga horaria, régimen disciplinario desproporcionado, altas tasas de suicidio y padecimiento psíquico entre el personal, y una brecha creciente entre las condiciones laborales de las fuerzas de seguridad y las del empleo público general.

II. La solución: un sistema integral de cinco pilares

El SIGLAP aborda estos problemas mediante una arquitectura institucional de cinco pilares que, articulados entre sí, constituyen una reforma estructural del régimen laboral de las fuerzas de seguridad:



Pilar I – Estatuto Laboral Mínimo: establece un piso de derechos irrenunciables (remuneración, jornada, equipamiento, licencias, cobertura de riesgos, régimen disciplinario garantista).

Pilar II – Negociación Colectiva Sectorial: crea Comisiones Paritarias para cada fuerza federal, con un sistema escalonado de conciliación obligatoria, mediación y arbitraje vinculante que reemplaza la protesta por el diálogo institucional.

Pilar III – Salud Integral: crea el Observatorio Nacional de Condiciones Laborales y un Programa de Salud Mental Policial con prevención de suicidio, atención psicológica accesible y descompresión operativa.

Pilar IV – Consejo Federal: establece un órgano de coordinación interjurisdiccional que armoniza estándares entre Nación y provincias, facilitando la adhesión y la asistencia técnica.

Pilar V – Asociaciones Profesionales (RASFS): reconoce el derecho de los integrantes de las fuerzas a constituir asociaciones profesionales con personería gremial especial, como herramienta de canalización institucional de intereses laborales.

III. Marco constitucional y convencional

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagra la «organización sindical libre y democrática» sin distinciones. Los tratados de jerarquía constitucional (PIDESC art. 8.2, PIDCP art. 22.2, CADH art. 16.3, Protocolo de San Salvador art. 8.2) reconocen el derecho con la salvedad de que los Estados pueden establecer restricciones legales para fuerzas armadas y policía. Estos instrumentos habilitan la restricción pero nunca imponen la prohibición: el derecho existe; lo que los tratados permiten es su reglamentación.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT (ratificados por Ley 14.932) remiten a la legislación nacional la determinación del alcance de las garantías respecto de policía y fuerzas armadas. El Comité de Libertad Sindical ha sostenido que las restricciones deben interpretarse restrictivamente y que la estructura jerárquica no justifica la prohibición total.

IV. Jurisprudencia nacional e interamericana

En «SIPOBA c/ Ministerio de Trabajo» (2017, Fallos: 340:437), la CSJN resolvió por mayoría que la Policía Bonaerense no tenía derecho a sindicalizarse conforme la legislación provincial vigente. Las disidencias de Maqueda y Rosatti afirmaron que el derecho surge de los pactos internacionales y del art. 14 bis. Crucialmente, todos los ministros coincidieron en que la huelga es incompatible con las fuerzas de seguridad. El presente proyecto recoge esa unanimidad.

La Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH (5 de mayo de 2021) estableció que los derechos sindicales solo pueden limitarse por ley, de modo proporcional y sin privarlos de contenido esencial. Dispuso que los Estados deben garantizar que los trabajadores policiales gocen del derecho a organizarse, peticionar y expresarse pacíficamente. Este pronunciamiento constituye un mandato para que Argentina adecue su legislación interna.

V. Derecho comparado

La experiencia internacional demuestra que la representación policial institucionalizada es la regla en las democracias consolidadas. España, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Australia, Uruguay y otros países poseen fuerzas sindicalizadas o con asociaciones profesionales, todas sin derecho de huelga.

País	Organización	Negociación colectiva	Huelga	Marco legal
España	SUP, CEP, UFP. GC: asoc. prof.	Sí, regulada	Prohibida	LO 2/1986
Alemania	GdP, DPolG, BDK	Sí, plena	Prohibida	GG art. 9.3
Francia	Alliance, UNSA-Police, SGP-FO	Sí, paritarias	Prohibida	Décret 95-654
Italia	SIULP, SAP, SILP-CGIL	Sí	Prohibida	L. 121/1981

Reino Unido	Police Federation	Sí, vía PRRB	Prohibida	Police Act 1996
EE.UU.	FOP, IUPA, PBA (~80%)	Varía por estado	Prohibida (mayoría)	Leyes estatales
Canadá	NPF (RCMP, desde 2019)	Sí, plena	Prohibida (arbitraje)	SCC 2015
Australia	PFA (~100% afiliac.)	Sí, plena	Prohibida	Fair Work Act
Uruguay	SIFPOM y otros	Consejos de Salarios	Prohibida	Ley 18.566

VI. Garantías frente a las objeciones previsibles

«**Es peligroso**»: El artículo 29 excluye expresamente la huelga y toda forma de interrupción del servicio. Aplica el estándar universal de España, Francia, Italia, Alemania, Reino Unido, Australia y Uruguay.

«**Se politizan las fuerzas**»: El artículo 27 prohíbe el financiamiento partidario y el proselitismo. El art. 29 inc. c) prohíbe uniformes e insignias en actos gremiales.

«**Puede generar motines**»: La ausencia de canales institucionales es lo que genera motines. El SIGLAP reemplaza la protesta espontánea por negociación colectiva, conciliación, mediación y arbitraje. La experiencia comparada demuestra que la representación institucionalizada reduce la insubordinación.

VII. Impacto institucional y posicionamiento estratégico

El SIGLAP constituye la primera reforma estructural del régimen laboral de las fuerzas de seguridad argentinas. Introduce un concepto ausente en la institucionalidad del país: la



gobernanza laboral del sistema de seguridad. Países como Canadá, Australia y Alemania cuentan con sistemas equivalentes. Argentina, junto con muy pocos países de América Latina, carece de cualquier canal institucional de representación policial, lo que vuelve al proyecto tanto necesario como defendible internacionalmente.

Por los fundamentos expuestos, y en cumplimiento de las obligaciones internacionales derivadas de los tratados de jerarquía constitucional y de la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.

LIC. MARCELA MARINA PAGANO
DIPUTADA DE LA NACIÓN