



## PROYECTO DE LEY

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

### RÉGIMEN DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA Y EQUILIBRIO SALARIAL DE LAS FUERZAS FEDERALES DE SEGURIDAD

#### TÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1º** — *Objeto.* La presente ley establece el Régimen de Actualización Automática y Equilibrio Salarial de las Fuerzas Federales de Seguridad, creando el Sistema de Remuneración Dinámica Federal (SRDF) con el propósito de garantizar la actualización periódica, objetiva y transparente de las remuneraciones del personal de las fuerzas federales de seguridad, preservando su poder adquisitivo real y asegurando condiciones de dignidad salarial compatibles con la naturaleza estratégica de la función de seguridad interior.

**ARTÍCULO 2º** — *Ámbito de aplicación.* Quedan comprendidos en el presente régimen el personal en actividad y en situación de retiro de las siguientes instituciones:

- 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) Todo otro organismo o fuerza de seguridad federal que se cree en el futuro o que el Poder Ejecutivo incorpore al presente régimen mediante decreto fundado



**ARTÍCULO 3º** — *Principios rectores.* El SRDF se rige por los siguientes principios:

- a) Automaticidad: la actualización salarial opera por aplicación directa de la fórmula legal, sin necesidad de acto administrativo discrecional
- b) Objetividad: los parámetros de cálculo se basan exclusivamente en indicadores públicos, verificables y producidos por organismos oficiales
- c) Transparencia: la totalidad de los datos, cálculos y resultados del sistema son de acceso público
- d) Intangibilidad real: las remuneraciones no pueden ser reducidas en términos de poder adquisitivo, salvo en los supuestos expresamente previstos en la presente ley
- e) Equidad interfuerzas: se garantiza la paridad salarial entre fuerzas para grados, funciones y antigüedades equivalentes
- f) Sostenibilidad fiscal: el régimen se implementa dentro de las previsiones de la Ley de Presupuesto y conforme a las posibilidades del erario público

**ARTÍCULO 4º** — *Carácter excepcional del régimen.* El presente régimen tiene carácter excepcional y se funda en la naturaleza estratégica de la función de seguridad interior y en la prohibición constitucional y legal del ejercicio del derecho de huelga por parte del personal de las fuerzas comprendidas en el artículo 2º. La imposibilidad jurídica de recurrir a medidas de acción directa para la defensa de las condiciones salariales constituye el fundamento diferencial que justifica la creación de un mecanismo automático de protección del poder adquisitivo, sin que ello genere derecho, expectativa o precedente extensible a otros sectores del empleo público o privado.

**ARTÍCULO 5º** — *Definiciones.* A los efectos de la presente ley se entiende por:

- a) ICS: Índice Compuesto de Seguridad, indicador sintético que determina la actualización salarial conforme al artículo 9º
- b) SRDF: Sistema de Remuneración Dinámica Federal, conjunto de mecanismos, fórmulas e instituciones que articulan la actualización salarial automática



- c) CFRS: Consejo Federal de Remuneración en Seguridad, órgano de supervisión y control del sistema
- d) FES: Fondo de Estabilización Salarial, instrumento anticíclico para garantizar la continuidad del régimen
- e) EDRFS: Evaluación de Desempeño y Rendimiento de las Fuerzas de Seguridad, sistema de medición vinculado al componente variable de la remuneración
- f) UVC: Unidad de Valor Compensado, unidad de cuenta indexada utilizada como denominación parcial de las remuneraciones conforme al Título VI

## **TÍTULO II — ÍNDICE COMPUESTO DE SEGURIDAD (ICS)**

**ARTÍCULO 6º** — *Creación del ICS.* Créase el Índice Compuesto de Seguridad (ICS) como indicador sintético de referencia para la actualización de las remuneraciones comprendidas en el presente régimen. El ICS será calculado y publicado mensualmente por el Consejo Federal de Remuneración en Seguridad (CFRS) dentro de los primeros diez (10) días hábiles de cada mes.

**ARTÍCULO 7º** — *Fuentes de datos.* El ICS se construye a partir de los siguientes indicadores oficiales:

- a) El Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)
- b) La Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE) publicada por la Secretaría de Seguridad Social
- c) La variación real de las partidas presupuestarias asignadas a seguridad interior en la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional y sus modificaciones

**ARTÍCULO 8º** — *Fórmula de cálculo.* El ICS se determina conforme a la siguiente fórmula:



$$\text{ICS} = (0,50 \times \Delta\text{IPC}) + (0,30 \times \Delta\text{RIPE}) + (0,20 \times \Delta\text{VPS})$$

Donde  $\Delta\text{IPC}$  representa la variación porcentual mensual del Índice de Precios al Consumidor;  $\Delta\text{RIPE}$  representa la variación porcentual mensual de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables; y  $\Delta\text{VPS}$  representa la variación porcentual de las partidas presupuestarias de seguridad interior respecto del mismo mes del año anterior, deflactada por IPC.

**ARTÍCULO 9º** — *Banda de actualización.* El resultado del ICS se aplicará dentro de una banda comprendida entre el noventa por ciento (90%) y el ciento diez por ciento (110%) de la variación del IPC correspondiente al mismo período. Cuando el resultado de la fórmula del artículo 8º arroje un valor inferior al noventa por ciento (90%) del IPC, se aplicará como piso dicho límite inferior. Cuando arroje un valor superior al ciento diez por ciento (110%) del IPC, se aplicará como techo dicho límite superior, acumulándose el excedente en una cuenta de crédito salarial a favor del personal, liquidable en el semestre inmediato siguiente conforme determine la reglamentación.

**ARTÍCULO 10** — *Ajuste de ponderaciones.* El CFRS podrá modificar las ponderaciones establecidas en el artículo 8º cada dos (2) años, mediante resolución fundada y previa audiencia pública. En ningún caso la ponderación del componente IPC podrá ser inferior al cuarenta por ciento (40%) del índice total. La modificación de ponderaciones no podrá alterar los límites de la banda de actualización prevista en el artículo 9º, los que solo podrán ser modificados por ley del Congreso.

### **TÍTULO III — CLÁUSULA DE NO ATRASO SALARIAL**

**ARTÍCULO 11** — *Garantía de no atraso.* Se establece como garantía legal la prohibición del atraso salarial estructural. A tales efectos, al cierre de cada trimestre calendario el CFRS verificará si la variación salarial acumulada del personal comprendido en el presente régimen iguala o supera la variación acumulada del IPC para el mismo período.



**ARTÍCULO 12** — *Ajuste compensatorio automático.* Cuando la verificación prevista en el artículo 11 arroje un resultado negativo —esto es, que la variación salarial acumulada trimestral resulte inferior a la variación acumulada del IPC—, se activará un ajuste compensatorio automático que deberá liquidarse en los haberes del mes inmediato siguiente al cierre del trimestre. El ajuste compensatorio será igual a la diferencia porcentual verificada, aplicada sobre la totalidad de los conceptos remunerativos.

**ARTÍCULO 13** — *Carácter remunerativo y no absorbible.* Los ajustes compensatorios previstos en el presente Título tienen carácter remunerativo y no absorbible, y se incorporan de manera permanente a la base de cálculo salarial para períodos futuros.

#### **TÍTULO IV — ESCALA ÚNICA INTERFUERZAS**

**ARTÍCULO 14** — *Matriz salarial común.* Establécese una Matriz Salarial Única Interfuerzas (MSUI) que determinará los haberes básicos para la totalidad de las fuerzas comprendidas en el artículo 2º, asegurando que grados jerárquicos equivalentes, funciones análogas y antigüedades similares perciban remuneraciones básicas idénticas, con independencia de la fuerza de pertenencia.

**ARTÍCULO 15** — *Tabla de equivalencias.* El CFRS elaborará y publicará, dentro de los ciento ochenta (180) días de su constitución, la Tabla de Equivalencias de Grados y Funciones entre las fuerzas comprendidas en el régimen. La tabla será actualizada cada dos (2) años o cuando se produzcan modificaciones en las estructuras orgánicas de alguna de las fuerzas.

**ARTÍCULO 16** — *Coefficientes correctores.* La MSUI admitirá la aplicación de coeficientes correctores por los siguientes conceptos:

- a) Riesgo operativo: según la naturaleza de las funciones desempeñadas y su exposición al peligro, conforme a la clasificación que establezca la

reglamentación

- b) Zona geográfica: atendiendo al costo de vida diferencial de la localidad de prestación efectiva de servicios, conforme al Índice de Costo de Vida Regional que publique el INDEC o, en su defecto, el órgano que determine la reglamentación
- c) Especialidad técnica: cuando el personal desempeñe funciones que requieran certificaciones, capacitaciones especializadas o competencias técnicas críticas para la misión de la fuerza

**ARTÍCULO 17** — *Determinación de coeficientes.* Los valores de los coeficientes correctores serán fijados por el CFRS mediante resolución fundada, previa consulta con las autoridades de cada fuerza, y se actualizarán anualmente. Los coeficientes no podrán, en ningún caso, reducir el haber básico resultante de la MSUI.

#### **TÍTULO V — SUPLEMENTOS PARAMETRIZADOS**

**ARTÍCULO 18** — *Suplementos automáticos.* Además de los coeficientes correctores previstos en el artículo 16, el personal comprendido en el régimen percibirá los siguientes suplementos parametrizados, cuya liquidación opera de manera automática sin intervención discrecional:

- a) Suplemento por riesgo operativo dinámico: calculado en función de la estadística de siniestralidad, lesiones en servicio y grado de exposición de la unidad de destino, actualizado semestralmente
- b) Suplemento por costo de vida regional: calculado conforme a la diferencia porcentual entre el costo de vida de la localidad de destino y el promedio nacional, según datos oficiales del INDEC
- c) Suplemento por antigüedad indexada: equivalente a un porcentaje del haber básico por cada año de servicio efectivo, indexado automáticamente conforme al ICS
- d) Suplemento por capacitación certificada: percibido por el personal que acredite



la aprobación de programas de formación continua, especializaciones o certificaciones profesionales reconocidas por la autoridad de aplicación

**ARTÍCULO 19** — *Incompatibilidades y acumulación.* Los suplementos del artículo 18 son acumulables entre sí y con los coeficientes correctores del artículo 16. La reglamentación establecerá las condiciones de compatibilidad, los límites máximos de acumulación y los procedimientos de certificación.

**ARTÍCULO 20** — *Carácter remunerativo.* La totalidad de los suplementos previstos en el presente Título tienen carácter remunerativo y se incorporan a la base de cálculo del haber de retiro y de las asignaciones familiares, conforme a la legislación vigente.

#### **TÍTULO VI — COMPONENTE EN UNIDAD DE VALOR COMPENSADO**

**ARTÍCULO 21** — *Denominación parcial en UVC.* Hasta un treinta por ciento (30%) de la remuneración bruta total del personal comprendido en el artículo 2º podrá denominarse en Unidades de Valor Compensado (UVC), entendidas como unidades de cuenta cuyo valor se ajusta diariamente conforme al Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER) publicado por el Banco Central de la República Argentina, o al indicador que lo sustituya.

**ARTÍCULO 22** — *Finalidad del componente UVC.* El componente denominado en UVC tiene por finalidad:

- a) Eliminar la licuación intra-mensual del poder adquisitivo derivada de la inflación diaria acumulada entre la fecha de devengamiento y la fecha de cobro efectivo
- b) Proveer un mecanismo de protección complementario al ICS que opere en tiempo real y no dependa de cálculos mensuales o trimestrales
- c) Contribuir a la construcción de una cultura institucional de estabilidad monetaria dentro del sistema remunerativo federal



**ARTÍCULO 23** — *Liquidación.* El componente denominado en UVC se liquidará en pesos al valor de la UVC vigente el día hábil inmediato anterior a la fecha de pago. El CFRS determinará la proporción de la remuneración denominada en UVC dentro del límite del treinta por ciento (30%) establecido en el artículo 21, pudiendo implementar su aplicación de manera progresiva.

**ARTÍCULO 24** — *Compatibilidad con el ICS.* El componente denominado en UVC es complementario y no sustitutivo del mecanismo de actualización por ICS. La porción de la remuneración denominada en pesos se actualiza conforme al ICS. La porción denominada en UVC se actualiza por la variación diaria de la unidad de cuenta. En ningún caso la combinación de ambos mecanismos podrá arrojar un resultado inferior al límite inferior de la banda de actualización prevista en el artículo 9º.

**ARTÍCULO 25** — *Régimen de la UVC.* En caso de que el Congreso de la Nación sancione un régimen general de Unidad de Valor Constante o instrumento análogo, el componente previsto en el presente Título se adecuará automáticamente a dicho régimen, asumiendo la unidad de cuenta y las reglas de conversión que aquel establezca.

## **TÍTULO VII — EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y RENDIMIENTO**

**ARTÍCULO 26** — *Creación del sistema de evaluación.* Créase la Evaluación de Desempeño y Rendimiento de las Fuerzas de Seguridad (EDRFS) como sistema integral de medición del rendimiento institucional e individual, vinculado al componente variable de la remuneración.

**ARTÍCULO 27** — *Componentes de la evaluación.* La EDRFS se estructura en dos niveles:

- a) Evaluación institucional: mide el desempeño colectivo de cada unidad operativa en función de indicadores objetivos de eficacia, eficiencia y calidad del servicio

de seguridad

- b) Evaluación individual: mide el rendimiento del personal conforme a estándares de actuación profesional, cumplimiento de protocolos, capacitación continua y conducta disciplinaria

**ARTÍCULO 28** — *Indicadores institucionales.* Los indicadores de la evaluación institucional incluyen, como mínimo:

- a) Tasa de esclarecimiento de delitos en la jurisdicción de la unidad
- b) Tiempo promedio de respuesta ante requerimientos operativos
- c) Nivel de cumplimiento de objetivos operativos establecidos en el plan de seguridad
- d) Índice de satisfacción ciudadana respecto del servicio de seguridad, medido mediante encuestas estandarizadas
- e) Reducción de incidentes de uso excesivo de la fuerza

**ARTÍCULO 29** — *Indicadores individuales.* Los indicadores de la evaluación individual incluyen, como mínimo:

- a) Cumplimiento de protocolos operativos y normas de actuación
- b) Formación continua y actualización profesional acreditada
- c) Conducta disciplinaria y respeto de los derechos humanos
- d) Evaluación por superiores jerárquicos y, cuando corresponda, evaluación por pares
- e) Aptitud psicofísica conforme a los estándares vigentes

**ARTÍCULO 30** — *Componente variable de remuneración.* Hasta un quince por ciento (15%) de la remuneración total mensual se constituirá como componente variable, cuya liquidación estará condicionada a los resultados de la EDRFS. La reglamentación establecerá la proporción entre la ponderación del componente institucional y el individual, la que no podrá asignar menos del cuarenta por ciento (40%) ni más del



sesenta por ciento (60%) a ninguno de los dos niveles.

**ARTÍCULO 31** — *Período de evaluación y liquidación.* La EDRFS se aplicará en períodos semestrales. Los resultados de cada período de evaluación determinarán el porcentaje del componente variable a liquidar durante el semestre inmediato siguiente. Durante el primer año de implementación del sistema, el componente variable se liquidará al cien por ciento (100%) para todo el personal.

**ARTÍCULO 32** — *Garantías del sistema de evaluación.* La EDRFS se sujeta a las siguientes garantías:

- a) Objetividad: todos los indicadores deben ser cuantificables y verificables
- b) Contradicción: el personal evaluado tiene derecho a conocer los resultados, formular observaciones y solicitar revisión ante el CFRS
- c) No discriminación: los criterios de evaluación no podrán incorporar parámetros que directa o indirectamente discriminen por género, edad, origen o condición personal
- d) Progresividad: los estándares de evaluación se implementarán de manera gradual conforme al cronograma que establezca la reglamentación

## **TÍTULO VIII — CONSEJO FEDERAL DE REMUNERACIÓN EN SEGURIDAD**

**ARTÍCULO 33** — *Creación.* Créase el Consejo Federal de Remuneración en Seguridad (CFRS) como órgano autárquico de supervisión, control y auditoría del SRDF, con independencia técnica y funcional.

**ARTÍCULO 34** — *Composición.* El CFRS estará integrado por:

- a) Un (1) representante del Ministerio de Seguridad, quien ejercerá la presidencia
- b) Un (1) representante del Ministerio de Economía



- c) Un (1) representante del organismo a cargo de la función presupuestaria de la Administración Pública Nacional
- d) Un (1) representante por cada fuerza de seguridad comprendida en el artículo 2º, designado por la máxima autoridad de cada fuerza
- e) Dos (2) auditores independientes designados por la Auditoría General de la Nación, con mandato fijo de cuatro (4) años no renovable

**ARTÍCULO 35** — *Mandato y remoción.* Los miembros del CFRS ejercerán sus funciones por un período de cuatro (4) años, renovable por un (1) período adicional. Solo podrán ser removidos por causa justificada, mediante resolución fundada del Ministerio de Seguridad, previo sumario administrativo que garantice el derecho de defensa.

**ARTÍCULO 36** — *Funciones.* Son funciones del CFRS:

- a) Calcular y publicar mensualmente el ICS conforme a la fórmula del artículo 8º y dentro de la banda del artículo 9º
- b) Verificar trimestralmente el cumplimiento de la cláusula de no atraso prevista en el Título III
- c) Elaborar y actualizar la Tabla de Equivalencias de Grados y Funciones
- d) Fijar y actualizar los coeficientes correctores y los parámetros de los suplementos
- e) Administrar la EDRFS y supervisar su correcta implementación
- f) Determinar y administrar la proporción del componente UVC conforme al Título VI
- g) Administrar el Fondo de Estabilización Salarial conforme al Título IX
- h) Publicar informes trimestrales de gestión que incluyan la fórmula aplicada, la variación salarial efectiva, la comparación con el IPC, el estado del FES y la evolución del componente UVC
- i) Proponer al Poder Ejecutivo las modificaciones de ponderaciones del ICS cada dos (2) años



j) Dictaminar sobre la aplicación de la cláusula de sostenibilidad fiscal prevista en el artículo 42

**ARTÍCULO 37** — *Presupuesto protegido.* El CFRS contará con partida presupuestaria propia dentro del presupuesto del Ministerio de Seguridad. La partida no podrá ser reasignada ni reducida por debajo del monto del ejercicio fiscal anterior, actualizado por IPC.

#### **TÍTULO IX — FONDO DE ESTABILIZACIÓN SALARIAL**

**ARTÍCULO 38** — *Creación y finalidad.* Créase el Fondo de Estabilización Salarial (FES) como instrumento financiero anticíclico destinado a garantizar la continuidad de las actualizaciones salariales previstas en el presente régimen durante períodos de restricción fiscal o emergencia económica.

**ARTÍCULO 39** — *Recursos.* El FES se integra con los siguientes recursos:

- a) El uno por ciento (1%) de la recaudación neta de las tasas y derechos vinculados a seguridad interior, conforme determine la reglamentación
- b) El producto de los bienes decomisados y adjudicados al Estado Nacional en causas penales vinculadas a delitos complejos, narcotráfico y crimen organizado, en la proporción que determine la reglamentación
- c) Las reasignaciones presupuestarias que disponga el Poder Ejecutivo con destino específico al FES
- d) Los rendimientos financieros de las inversiones del propio Fondo
- e) Las donaciones y legados que se acepten con destino específico al FES

**ARTÍCULO 40** — *Administración.* El FES será administrado por el CFRS conforme a criterios de prudencia financiera. Los recursos del FES se invertirán exclusivamente en instrumentos de bajo riesgo denominados en moneda nacional, conforme a las pautas



que establezca la reglamentación con intervención del Ministerio de Economía.

**ARTÍCULO 41** — *Condiciones de activación.* Los recursos del FES solo podrán utilizarse cuando se verifique alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la recaudación tributaria nacional acumulada durante un trimestre sea inferior al ochenta y cinco por ciento (85%) de la prevista en la Ley de Presupuesto
- b) Que el Poder Ejecutivo haya declarado emergencia económica conforme a las normas vigentes
- c) Que el CFRS verifique la imposibilidad material de liquidar los ajustes del ICS o los ajustes compensatorios del Título III con las partidas presupuestarias ordinarias

## **TÍTULO X — SOSTENIBILIDAD FISCAL Y CLÁUSULAS DE AJUSTE**

**ARTÍCULO 42** — *Cláusula de sostenibilidad fiscal.* La actualización salarial prevista en el presente régimen se realizará conforme al ICS dentro de las previsiones de la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional. En caso de variaciones macroeconómicas extraordinarias que comprometan gravemente la sostenibilidad de las finanzas públicas, el Poder Ejecutivo podrá disponer, mediante decreto fundado y con dictamen previo del CFRS, el diferimiento temporario de hasta un treinta por ciento (30%) del ajuste mensual correspondiente, por un plazo máximo de tres (3) meses consecutivos.

**ARTÍCULO 43** — *Límites al diferimiento.* El diferimiento previsto en el artículo 42 se sujeta a las siguientes condiciones:

- a) El monto diferido devengará intereses compensatorios equivalentes a la tasa de política monetaria del Banco Central de la República Argentina vigente al momento del diferimiento
- b) El monto diferido deberá ser liquidado íntegramente dentro de los noventa (90)



días corridos de finalizado el período de diferimiento

- c) No podrán disponerse diferimientos sucesivos por más de dos (2) trimestres en un período de doce (12) meses
- d) El decreto de diferimiento será comunicado al Honorable Congreso de la Nación dentro de las setenta y dos (72) horas de su dictado

**ARTÍCULO 44** — *Intangibilidad real*. Las remuneraciones del personal comprendido en el presente régimen no podrán ser reducidas en términos reales, salvo en situaciones de emergencia pública debidamente declarada por ley del Congreso de la Nación. En tal supuesto, la reducción tendrá carácter temporario, proporcional a la gravedad de la crisis, no podrá exceder el plazo de la emergencia declarada y deberá prever un mecanismo de restitución progresiva que garantice la recomposición integral del poder adquisitivo dentro de los doce (12) meses posteriores al cese de la emergencia. La cláusula de sostenibilidad fiscal del artículo 42 solo habilita el diferimiento temporario, nunca la reducción nominal ni real de los haberes.

## **TÍTULO XI — TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD**

**ARTÍCULO 45** — *Publicación mensual*. El CFRS publicará mensualmente, en formato de datos abiertos y en el Boletín Oficial, la siguiente información:

- a) El valor del ICS y los datos de cada componente utilizados para su cálculo
- b) La variación salarial efectiva aplicada, discriminada por componente en pesos y componente en UVC
- c) La comparación entre la variación salarial total y la variación del IPC
- d) El estado de los recursos del FES
- e) Los resultados agregados de la EDRFS, con periodicidad semestral

**ARTÍCULO 46** — *Informe anual al Congreso*. El CFRS elevará anualmente un informe detallado al Honorable Congreso de la Nación, a través de las comisiones de Seguridad



Interior y de Presupuesto y Hacienda de ambas Cámaras, con los resultados integrales de la gestión del SRDF, el análisis de la evolución salarial real, el funcionamiento del FES, la evolución del componente UVC y las recomendaciones de política salarial.

**ARTÍCULO 47** — *Acceso público.* La totalidad de la información producida por el CFRS en el ejercicio de sus funciones es de acceso público, conforme a las disposiciones de la Ley Nº 27.275 de Acceso a la Información Pública. El CFRS dispondrá de un portal digital con la información actualizada del SRDF en formatos reutilizables.

## **TÍTULO XII — ADHESIÓN PROVINCIAL**

**ARTÍCULO 48** — *Invitación a adherir.* Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir al presente régimen, adoptando el SRDF y el ICS como mecanismo de actualización salarial para sus respectivas fuerzas de seguridad y servicios penitenciarios.

**ARTÍCULO 49** — *Convenios de adhesión.* Las jurisdicciones que adhieran podrán celebrar convenios con el CFRS para la utilización compartida de la infraestructura de cálculo, la participación en las audiencias públicas de revisión de ponderaciones y la incorporación de representantes con voz y sin voto al CFRS.

**ARTÍCULO 50** — *Incentivo de adhesión.* Las jurisdicciones adheridas tendrán prioridad en el acceso a los programas federales de fortalecimiento de las fuerzas de seguridad y a las líneas de financiamiento destinadas a equipamiento, capacitación e infraestructura de seguridad.

## **TÍTULO XIII — RÉGIMEN SANCIONATORIO**

**ARTÍCULO 51** — *Infracciones.* Constituyen infracciones al presente régimen:



- a) La omisión de liquidar los ajustes del ICS en el plazo establecido
- b) La omisión de liquidar los ajustes compensatorios del Título III en el plazo establecido
- c) La utilización de los recursos del FES fuera de los supuestos del artículo 41
- d) La manipulación, adulteración u ocultamiento de datos destinados al cálculo del ICS
- e) El incumplimiento de las obligaciones de publicidad y transparencia del Título XI

**ARTÍCULO 52** — *Responsabilidad de los funcionarios.* Los funcionarios públicos que incurran en las conductas descritas en el artículo 51 serán pasibles de las sanciones previstas en el régimen de empleo público, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y patrimoniales que correspondan conforme a la Ley N° 26.944 de Responsabilidad del Estado y la legislación aplicable.

**ARTÍCULO 53** — *Acción judicial.* El personal comprendido en el artículo 2º, individual o colectivamente, estará legitimado para interponer acción judicial sumarísima ante la justicia federal competente en caso de incumplimiento de las obligaciones emergentes del presente régimen, sin necesidad de agotar la vía administrativa.

#### **TÍTULO XIV — DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**ARTÍCULO 54** — *Evaluación de impacto regulatorio en PyMEs.* La presente ley no genera obligaciones directas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas. No obstante, el CFRS deberá incluir en su informe anual un análisis del impacto fiscal indirecto del régimen sobre la presión tributaria y la actividad económica.

**ARTÍCULO 55** — *Cláusula de revisión.* A los cinco (5) años de la entrada en vigencia de la presente ley, el CFRS elevará al Honorable Congreso de la Nación un informe integral de evaluación que incluya el análisis de la eficacia del sistema, su impacto fiscal, la



evolución salarial real comparada, el funcionamiento del componente UVC y las recomendaciones de modificación legislativa.

**ARTÍCULO 56** — *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Seguridad será la autoridad de aplicación de la presente ley. La reglamentación deberá dictarse dentro de los ciento ochenta (180) días de su promulgación.

#### **TÍTULO XV — DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**ARTÍCULO 57** — *Constitución del CFRS.* El CFRS deberá quedar constituido dentro de los noventa (90) días de la entrada en vigencia de la presente ley.

**ARTÍCULO 58** — *Primera aplicación del ICS.* La primera actualización conforme al ICS se aplicará a partir del primer mes completo posterior a la constitución del CFRS. Hasta tanto, las actualizaciones se regirán por el régimen vigente al momento de la promulgación.

**ARTÍCULO 59** — *Aplicación progresiva del SRDF.* Durante los primeros doce (12) meses de vigencia del régimen, el CFRS implementará el SRDF de manera progresiva, pudiendo establecer períodos de prueba, ajustes de calibración de la fórmula y mecanismos transicionales que faciliten la adecuación de los sistemas de liquidación de haberes de cada fuerza. Durante la fase de aplicación progresiva, ningún haber podrá ser inferior al que resulte de aplicar la variación del IPC.

**ARTÍCULO 60** — *Adecuación progresiva de la MSUI.* La convergencia hacia la Matriz Salarial Única Interfuerzas se realizará de manera progresiva en un plazo máximo de veinticuatro (24) meses desde la publicación de la Tabla de Equivalencias. Las diferencias

salariales existentes al momento de la entrada en vigencia no podrán reducirse nominalmente, debiendo alcanzarse la equiparación mediante incrementos diferenciales.

**ARTÍCULO 61** — *Implementación progresiva de la EDRFS.* El sistema de evaluación de desempeño se implementará en tres (3) etapas:

- a) Primera etapa (meses 1 a 12): relevamiento, diseño de indicadores y prueba piloto en al menos una (1) unidad por fuerza. Durante esta etapa el componente variable se liquida al cien por ciento (100%)
- b) Segunda etapa (meses 13 a 24): implementación progresiva en la totalidad de las unidades, con evaluación formativa sin impacto salarial inferior al cincuenta por ciento (50%) del componente variable
- c) Tercera etapa (a partir del mes 25): plena vigencia del sistema con impacto completo sobre el componente variable

**ARTÍCULO 62** — *Implementación progresiva del componente UVC.* El componente denominado en UVC se implementará de manera gradual conforme al siguiente cronograma mínimo:

- a) Primer año: hasta el diez por ciento (10%) de la remuneración bruta podrá denominarse en UVC
- b) Segundo año: hasta el veinte por ciento (20%)
- c) Tercer año: hasta el treinta por ciento (30%) previsto en el artículo 21

El CFRS podrá acelerar el cronograma cuando las condiciones operativas y los sistemas de liquidación lo permitan.

**ARTÍCULO 63** — *Dotación inicial del FES.* El Poder Ejecutivo deberá asignar una dotación inicial al FES equivalente al cero coma cinco por ciento (0,5%) del presupuesto total asignado a seguridad interior en el ejercicio fiscal vigente al momento de la promulgación de la presente ley, dentro de los ciento ochenta (180) días de su entrada en vigencia.



**ARTÍCULO 64** — *Orden público.* La presente ley es de orden público.

**ARTÍCULO 65** — *Derogación.* Deróganse todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

**ARTÍCULO 66** — *Comunicación.* Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**LIC. MARCELA MARINA PAGANO**

**DIPUTADA DE LA NACIÓN**



## FUNDAMENTOS

### **Señor Presidente:**

El proyecto de ley que sometemos a consideración de esta Honorable Cámara aborda un problema estructural del sistema de seguridad interior argentino: la ausencia de un mecanismo objetivo, predecible y automático de actualización salarial para el personal de las fuerzas federales de seguridad.

#### **I. El problema: atraso salarial como fenómeno estructural**

La historia salarial de las fuerzas de seguridad argentinas exhibe un patrón recurrente: períodos de ajuste discrecional seguidos de fases de licuación inflacionaria, generando un ciclo de atraso-conflicto-recomposición que compromete la profesionalización de las fuerzas, debilita su capacidad operativa y deteriora las condiciones de vida de su personal y sus familias.

Este fenómeno no es accidental: es el resultado directo de un diseño institucional que deposita la determinación salarial en la voluntad discrecional del Poder Ejecutivo de turno, sin contrapesos técnicos, sin automatismos correctivos y sin transparencia en los criterios de decisión.

La consecuencia es previsible y documentada: las fuerzas de seguridad, impedidas constitucionalmente de recurrir a medidas de fuerza como la huelga, carecen de instrumentos legales para defender su poder adquisitivo frente a la erosión inflacionaria. El personal queda así en una situación de particular vulnerabilidad: asume los riesgos más extremos del servicio público sin contar con la garantía mínima de estabilidad en su remuneración real. Esta asimetría entre la prohibición de la huelga y la ausencia de un mecanismo compensatorio constituye, en rigor, una falla de diseño institucional que el presente proyecto se propone corregir.

#### **II. La solución: un sistema basado en reglas**

El presente proyecto no propone un aumento salarial. Propone algo cualitativamente distinto y estructuralmente superior: la sustitución del sistema discrecional por un sistema automático basado en reglas objetivas y verificables.



El núcleo del proyecto es el Índice Compuesto de Seguridad (ICS), una fórmula sintética que pondera tres variables esenciales: la inflación medida por el IPC (50%), la evolución de los salarios formales medida por el RIPTTE (30%) y la variación real del gasto en seguridad interior (20%). Esta composición híbrida responde a una lógica precisa: la ponderación del IPC protege contra la licuación inflacionaria; la inclusión del RIPTTE previene el atraso relativo frente al sector privado y el resto del sector público; y la variable presupuestaria ancla el sistema a la realidad fiscal, generando un vínculo endógeno entre la actualización salarial y la capacidad financiera del Estado.

La Cláusula de No Atraso, prevista en el Título III, constituye una innovación clave: establece un control trimestral automático que activa ajustes compensatorios inmediatos cuando la variación salarial acumulada queda por debajo de la inflación. Este mecanismo elimina el atraso como fenómeno estructural, que es precisamente el problema central que el proyecto busca resolver.

### **III. La banda de actualización: disciplina sin rigidez**

El proyecto incorpora un mecanismo de banda técnica que limita el resultado del ICS a un rango comprendido entre el 90% y el 110% de la variación del IPC. Esta banda cumple una función estratégica doble.

Por un lado, el piso del 90% garantiza que el poder adquisitivo del personal no se erosione significativamente incluso en escenarios donde la variable presupuestaria arroje resultados contractivos. Por otro lado, el techo del 110% introduce disciplina fiscal al sistema, impidiendo que escenarios de fuerte expansión presupuestaria o salarial general generen incrementos desproporcionados. El excedente por encima del techo no se pierde: se acumula como crédito salarial a favor del personal, liquidable en el semestre siguiente.

Este diseño responde a una preocupación concreta: que el régimen sea aprobable en la Comisión de Presupuesto y Hacienda sin que ello implique desproteger al personal. La banda acota la incertidumbre fiscal del sistema y lo convierte en un compromiso creíble tanto para las fuerzas como para las autoridades económicas.

### **IV. El componente en Unidad de Valor Compensado: innovación monetaria al servicio de la estabilidad salarial**

El Título VI introduce un instrumento novedoso en la legislación salarial argentina: la posibilidad de denominar hasta un 30% de la remuneración en Unidades de Valor



Compensado (UVC), cuyo valor se ajusta diariamente conforme al Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER).

El fundamento de este componente es técnico y práctico. En economías con inflación significativa, existe una erosión intra-mensual del poder adquisitivo entre el momento del devengamiento del salario y su cobro efectivo. El ICS corrige esta distorsión en frecuencia mensual o trimestral; el componente UVC la corrige en frecuencia diaria. La combinación de ambos mecanismos elimina la licuación tanto inter-mensual como intra-mensual.

La experiencia comparada avala este enfoque. La Unidad de Fomento (UF) chilena, vigente desde 1967, ha demostrado que las unidades de cuenta indexadas contribuyen a la estabilidad de los contratos de largo plazo y a la protección del ahorro y los ingresos. El proyecto adopta esta lógica adaptándola al contexto argentino y al marco específico del empleo en las fuerzas de seguridad.

La implementación progresiva prevista en las disposiciones transitorias —del 10% al 30% en tres años— asegura una transición operativa ordenada, permitiendo la adecuación de los sistemas de liquidación de haberes de cada fuerza.

#### **V. Equilibrio con la sostenibilidad fiscal**

Somos conscientes de que un régimen de actualización automática plantea interrogantes legítimos respecto de su compatibilidad con la disciplina fiscal y con las facultades constitucionales del Poder Ejecutivo en materia presupuestaria. El proyecto ha sido diseñado para responder a estos interrogantes de manera técnicamente rigurosa.

La Cláusula de Sostenibilidad Fiscal del artículo 42 permite al Poder Ejecutivo, en circunstancias macroeconómicas extraordinarias y mediante decreto fundado, diferir temporariamente hasta un 30% del ajuste mensual. El diferimiento no es una reducción sino un aplazamiento con intereses compensatorios y límites temporales estrictos. La intangibilidad real del artículo 44 ha sido calibrada para admitir una única válvula de escape: la emergencia pública declarada por ley del Congreso, con carácter temporario, proporcional y con obligación de restitución. Esta formulación es plenamente compatible con la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de restricciones a derechos en contextos de emergencia.



El Fondo de Estabilización Salarial (FES) opera como un instrumento anticíclico que amortigua el impacto fiscal del régimen durante períodos de restricción presupuestaria, evitando que las crisis económicas se traduzcan automáticamente en crisis salariales. La banda de actualización del artículo 9º añade un tercer nivel de protección fiscal al acotar el rango de variación del ICS.

#### **VI. Evaluación de desempeño: modernización institucional**

El proyecto incorpora, como parte integral del régimen, un sistema de evaluación de desempeño vinculado a un componente variable de la remuneración (hasta el 15%). Esta decisión responde a un doble propósito.

Por un lado, introduce en las fuerzas de seguridad un estándar de gestión por resultados alineado con las mejores prácticas internacionales. Los países miembros de la OCDE han incorporado progresivamente sistemas de remuneración vinculada al desempeño en sus fuerzas de seguridad, con resultados positivos en términos de eficacia operativa, reducción de incidentes de uso excesivo de la fuerza y satisfacción ciudadana.

Por otro lado, fortalece la legitimidad política del régimen al vincular la estabilidad salarial con la rendición de cuentas. El proyecto no crea un privilegio corporativo: crea un sistema de derechos y obligaciones recíprocas en el que la garantía de actualización salarial se corresponde con la exigencia de estándares profesionales verificables.

#### **VII. Carácter excepcional y no extensible**

El artículo 4º del proyecto establece de manera explícita el carácter excepcional del régimen, fundándolo en dos elementos diferenciadores que no concurren en ningún otro sector del empleo público o privado: la naturaleza estratégica de la función de seguridad interior y la prohibición constitucional y legal del derecho de huelga.

Esta cláusula no es meramente declarativa. Cumple una función jurídica y política precisa: impedir que el régimen sea invocado como precedente por otros sectores del empleo público. La justificación diferencial es sólida: ningún otro sector enfrenta simultáneamente la prohibición de medidas de acción directa, la obligación de prestación continuada, la exposición a riesgo de vida en el ejercicio de sus funciones y la dependencia exclusiva de la voluntad del empleador estatal para la determinación de sus condiciones salariales. La confluencia de estos factores configura una vulnerabilidad estructural única que justifica un mecanismo de protección igualmente único.



### **VIII. Fundamento constitucional**

El proyecto encuentra su fundamento constitucional en el artículo 75 de la Constitución Nacional, en particular en sus incisos 27 (organización y gobierno de las fuerzas armadas y de seguridad), 30 (legislación exclusiva sobre establecimientos de utilidad nacional) y 32 (poderes implícitos para poner en ejercicio las atribuciones conferidas al Gobierno federal). La doctrina constitucional argentina ha interpretado estas cláusulas de manera convergente, comprendiendo las fuerzas de seguridad interior como parte del sistema integral de defensa y seguridad del Estado, cuya regulación integral —incluyendo el régimen salarial— corresponde al Congreso de la Nación.

Asimismo, el deber estatal de garantizar la seguridad interior, consagrado en la Ley Nº 24.059 y en los compromisos internacionales asumidos por la República Argentina, presupone la existencia de fuerzas profesionalizadas, motivadas y adecuadamente remuneradas. No es posible exigir eficacia operativa a instituciones cuyo personal soporta una erosión sistemática de su poder adquisitivo.

La intangibilidad salarial prevista en el artículo 44 del proyecto se inscribe en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de irreductibilidad de las remuneraciones de los agentes públicos, reconocida como derivación del derecho de propiedad (art. 17 CN) y del principio de razonabilidad (art. 28 CN). La válvula de escape por emergencia declarada por ley del Congreso es plenamente compatible con la doctrina de la Corte en los precedentes “Peralta” y “Bustos”, que admitieron restricciones temporarias, proporcionales y razonables a derechos patrimoniales en contextos de grave crisis.

### **IX. Equidad interfuerzas y adhesión federal**

La Matriz Salarial Única Interfuerzas resuelve un problema histórico: las diferencias arbitrarias de remuneración entre fuerzas para grados, funciones y riesgos equivalentes. Estas asimetrías generan agravios institucionales, distorsionan los incentivos de ingreso y permanencia, y debilitan la cohesión del sistema federal de seguridad.

La invitación a las provincias a adherir al régimen (Título XII) respeta el federalismo constitucional al adoptar la técnica de la ley convenio. Las jurisdicciones que adhieran podrán beneficiarse de la infraestructura técnica del CFRS y acceder a incentivos federales, sin que la adhesión implique renuncia alguna a sus competencias constitucionales en materia de seguridad.



#### **X. Narrativa estratégica**

El presente proyecto no debe leerse como una reivindicación sectorial ni como un instrumento de presión corporativa. Se inscribe en una lógica de infraestructura estratégica: del mismo modo que el Estado financia de manera predecible y estable los sistemas de defensa nacional, debe garantizar condiciones de sostenibilidad para quienes custodian la seguridad interior.

Un país donde las fuerzas de seguridad pierden sistémicamente contra la inflación es un país que debilita las bases institucionales del orden público. El delito no espera paritarias, y el Estado no puede pagarle tarde a quien protege a tiempo.

Por los fundamentos expuestos, solicitamos a los señores legisladores el acompañamiento al presente proyecto de ley.

**LIC. MARCELA MARINA PAGANO**

**DIPUTADA DE LA NACI**