VILLA & ASOCIADOS

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 24 de julio de 2026.

INFORME JURÍDICO TÉCNICO

Análisis de la Comunicación "A" 8460 del BCRA y la habilitación de cuentas sueldo en dólares estadounidenses

Ley de Modernización Laboral N° 27.802 , Circular OPASI 2-742

Documento de circulación institucional, dirigido a empleadores y trabajadores clientes del Estudio.

I. Objeto

El presente informe analiza, con carácter técnico, imparcial y objetivo, la Comunicación "A" 8460 del Banco Central de la República Argentina (BCRA), del 24 de julio de 2026 (Circular OPASI 2-742, "Depósitos de Ahorro, Cuenta Sueldo y Especiales. Adecuaciones."), que habilita la apertura y operatoria de cuentas sueldo denominadas en dólares estadounidenses. La medida reglamenta, en el plano bancario, el pago de remuneraciones en moneda extranjera introducido por el artículo 34 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 (sancionada en febrero de 2026), que sustituyó el artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT) y admite que el salario sea satisfecho en dinero, en moneda nacional o extranjera. Se exponen a continuación el alcance de la norma y sus implicancias, beneficios, contingencias y prevenciones para ambas partes de la relación de trabajo.

Ficha técnica de la norma	
Norma	Comunicación "A" 8460, BCRA, dirigida a las entidades financieras
Fecha	24 de julio de 2026
Referencia	Circular OPASI 2-742, Depósitos de Ahorro, Cuenta Sueldo y Especiales, Adecuaciones
Marco legal	Ley 27.802 (art. 34), art. 105 LCT, texto ordenado sobre Depósitos de Ahorro, Cuenta Sueldo y Especiales (ptos. 2.1. y 2.6.)
Alcance	Habilita la cuenta sueldo en dólares estadounidenses, con gratuidad amplia y reglas de operatoria de efectivo

II. Resumen ejecutivo de la norma

2.1. Incorporación de la moneda. Se incorpora el dólar estadounidense como moneda admitida para la captación de depósitos en la "Cuenta sueldo" prevista en el punto 2.1. del texto ordenado sobre Depósitos de Ahorro, Cuenta Sueldo y Especiales. La cuenta sueldo deja de ser un producto exclusivamente en pesos.

2.2. Operatoria de efectivo. La atención de la operatoria de depósito y extracción de fondos en efectivo de estas cuentas es obligatoria en la sucursal de radicación de la cuenta, mientras que en las demás sucursales, en cajeros automáticos y en terminales de autoservicio queda supeditada a la disponibilidad operativa de numerario de cada entidad financiera.

2.3. Gratuidad. La gratuidad de la cuenta (pto. 2.6. del citado texto ordenado) alcanza hasta el monto de las acreditaciones derivadas de la relación laboral, acumulando los importes no retirados sin límite de tiempo, los fondos de origen salarial que permanezcan depositados conservan la gratuidad en forma indefinida.

2.4. Encuadre. Se trata de una norma de naturaleza bancaria y operativa, habilita el soporte para el pago de salarios en dólares, pero no impone su adopción. La denominación de la remuneración en moneda extranjera requiere acuerdo individual entre empleador y trabajador y queda sujeta a la totalidad del orden público laboral (LCT, convenios colectivos y normativa previsional y fiscal).

III. Implicancias y riesgos para la parte empleadora

3.1. Riesgo cambiario y descalce financiero. El empleador que perciba ingresos mayormente en pesos y asuma una nómina en dólares queda expuesto a un descalce de monedas, toda depreciación del peso incrementa el costo laboral medido en moneda local, incluyendo salarios, contribuciones patronales, provisiones por sueldo anual complementario y vacaciones, y eventuales indemnizaciones. La decisión exige un análisis financiero previo (calce de ingresos y egresos, cobertura, presupuestación) y no meramente laboral.

3.2. Acceso a la divisa, liquidez y mora salarial. El esquema presupone la posibilidad de hacerse de dólares en tiempo y forma. Una eventual restricción de acceso al mercado de cambios, un episodio de iliquidez o la falta de numerario no excusan, en principio, el cumplimiento puntual e íntegro del pago (arts. 74, 128 y 137 LCT): la mora es automática, devenga intereses (régimen del art. 55 de la Ley 27.802, cuya aplicación viene generando planteos judiciales) y puede configurar injuria con aptitud para colocar al trabajador en situación de despido indirecto (arts. 242 y 246 LCT). El pago parcial en pesos de una remuneración pactada en dólares podría ser reputado pago insuficiente, a cuenta del total adeudado (art. 260 LCT).

3.3. Irrenunciabilidad, imposibilidad de volver atrás. Pactada la remuneración en dólares, ella se incorpora al contrato individual y queda amparada por el principio de irrenunciabilidad (art. 12 LCT). La remuneración es, además, un elemento esencial del contrato, ajeno al ámbito del ius variandi (art. 66 LCT), el empleador no puede revertir unilateralmente el salario a pesos ni alterar la ecuación en perjuicio del trabajador, ya que, consideramos, ello habilitaría el despido indirecto. Aun un acuerdo de reconversión consentido podrá ser impugnado si encubre una rebaja real, por lo que, de instrumentarse, es aconsejable la mayor formalidad posible (asesoramiento, intervención administrativa, resguardo del nivel remuneratorio real). En síntesis, el ingreso al esquema es sencillo, la salida no.

3.4. Contingencias indemnizatorias. El salario en dólares integrará la base de cálculo de las indemnizaciones (art. 245 LCT, texto según Ley 27.802). Ello abre dos frentes: (I) la determinación de la mejor remuneración mensual, normal y habitual en moneda extranjera y su eventual conversión, con discusión sobre la cotización aplicable y la fecha de corte (distracto, sentencia o pago efectivo), en un contexto de posibles brechas entre cotizaciones, y (II) el efecto amplificador de una devaluación sobre pasivos indemnizatorios expresados en dólares. La ausencia de una cláusula de salvaguarda que fije pautas claras de conversión incrementa la litigiosidad y la imprevisibilidad de la contingencia.

3.5. Cargas sociales, aportes y tributos. Los aportes y contribuciones (SIPA, INSSJP, obra social, ART, cuota sindical) y las retenciones del Impuesto a las Ganancias se determinan y declaran en pesos, lo que exige convertir la remuneración en dólares a la cotización oficial que corresponda conforme la reglamentación fiscal (ARCA) y previsional aplicable, con criterio uniforme y documentado. Una conversión defectuosa o subvaluada expone al empleador a determinaciones de oficio, intereses y

sanciones, y a reclamos laborales por diferencias. Los recibos (arts. 138 a 140 LCT) deben consignar con claridad la moneda de pago, los importes y la equivalencia utilizada.

IV. Implicancias y riesgos para la parte trabajadora

4.1. Volatilidad y cotización aplicable. El cobro en dólares brinda cobertura frente a la depreciación del peso, pero no es neutro, en escenarios de apreciación real de la moneda local, un salario fijado en dólares puede perder poder adquisitivo frente a la evolución de los precios internos. Asimismo, ante una eventual valoracion del peso, reconversión del esquema o pago por equivalente, se abre la discusión sobre la cotización aplicable (oficial, financieras) y la fecha de conversión, aspecto que conviene dejar pactado por escrito desde el inicio.

4.2. Disponibilidad. La extracción de dólares en efectivo está garantizada únicamente en la sucursal de radicación de la cuenta, mientras que en las demás sucursales, cajeros automáticos y terminales de autoservicio depende de la disponibilidad operativa de cada banco. El trabajador debe ponderar las limitaciones prácticas (existencia de billetes, denominaciones, cupos operativos, horarios) y, en su caso, la elección de la entidad y sucursal pagadora. Como contrapartida, la gratuidad sin límite temporal sobre las acreditaciones laborales no retiradas le permite atesorar los fondos en la cuenta sin costo alguno.

4.3. Recibo de sueldo y protección de créditos. El trabajador tiene derecho a un recibo claro y completo (arts. 138 a 140 LCT), con detalle de la moneda, los importes y la equivalencia aplicada para aportes y retenciones, a fin de controlar la correcta liquidación de sus cargas sociales y de su situación fiscal. Debe prestarse especial atención a las liquidaciones finales e indemnizaciones, para evitar su subvaluación mediante el empleo de cotizaciones inferiores o fechas de conversión desfavorables, y verificar que los rubros derivados (sueldo anual complementario, vacaciones, horas extraordinarias, adicionales) sigan la misma moneda y pauta que la remuneración principal.

V. Recomendaciones preventivas y buenas prácticas

5.1. Instrumentación por escrito. Suscribir una adenda al contrato individual, con consentimiento libre, expreso e informado del trabajador, que establezca: (I) la moneda de cuenta y la moneda de pago, (II) la cotización de referencia y la fecha de conversión para todo supuesto (aportes y retenciones, sueldo anual complementario, vacaciones, licencias, indemnizaciones), (III) el tratamiento de los rubros derivados, y (IV) el mecanismo de revisión periódica de la ecuación salarial.

5.2. Cláusula de salvaguarda. Prever mecanismos alternativos de conversión ante fuerza mayor cambiaria o imposibilidad sobreviniente de acceso a la divisa (por ejemplo, pago provisorio por equivalente en pesos a una cotización objetiva y verificable, con plazo de regularización), de modo de evitar la mora y la litigiosidad. La cláusula debe ser equilibrada, una facultad unilateral de pesificación en cabeza del empleador resultaría de dudosa oponibilidad al trabajador (art. 12 LCT).

5.3. Moneda de pago y moneda de referencia. Distinguir con precisión entre pactar el dólar como moneda de pago efectiva (acreditación en cuenta sueldo en dólares, certeza para el trabajador, exigencia de calce de divisas para el empleador) y como moneda de cuenta o referencia con pago en pesos por equivalente (menor riesgo operativo, mayor discusión sobre la cotización aplicable). La opción elegida debe quedar documentada, con remisión, en lo pertinente, a los arts. 765 y 766 del Código Civil y Comercial de la Nación, y siempre con primacía del orden público laboral.

5.4. No discriminación e igualdad de trato. Si el esquema se otorga solo a parte del personal, hacerlo conforme criterios objetivos, razonables y documentados (categoría, función, unidad de negocio,

mercado de referencia), en resguardo del principio de igual trato y no discriminación (arts. 17 y 81 LCT, Ley 23.592), previniendo reclamos por trato desigual entre trabajadores en identidad de situación.

5.5. Organización interna y coordinación. Aprobar una política interna escrita, conservar los consentimientos y adendas, coordinar las áreas de recursos humanos, finanzas e impuestos, verificar previamente la operatoria de la entidad bancaria (sucursal de radicación, disponibilidad de numerario, canales habilitados) y auditar en forma periódica la conversión aplicada en recibos y declaraciones.

5.6. Para la parte trabajadora. Requerir asesoramiento antes de consentir el cambio, conservar la adenda y la totalidad de los recibos, controlar la integridad de las acreditaciones y de los aportes y, ante cualquier propuesta de reconversión a pesos, solicitar información completa sobre la cotización y el mecanismo ofrecidos antes de prestar conformidad.

VI. Conclusión

La Comunicación "A" 8460 completa la infraestructura bancaria necesaria para hacer operativo el pago de salarios en dólares habilitado por la Ley 27.802, aporta gratuidad amplia, reglas de operatoria y resguardos mínimos. No resuelve, en cambio, las cuestiones laborales de fondo, consentimiento, irrenunciabilidad, base indemnizatoria, cotización aplicable y cargas sociales, que deberán gestionarse contractualmente mediante cláusulas claras y equilibradas. El esquema luce natural en sectores con ingresos dolarizados (exportadores, economía del conocimiento, posiciones con referencia salarial en divisas) y exige máxima prudencia en empresas con ingresos en pesos. Su conveniencia dependerá, en cada caso, del perfil financiero del empleador, del sector de actividad y de la evaluación de riesgos de ambas partes. El Estudio queda a disposición para el análisis de casos concretos y el diseño e implementación de adendas, políticas de pago y esquemas de salvaguarda.

El presente informe tiene carácter general e informativo y no constituye opinión legal sobre un caso concreto. Su reproducción parcial puede alterar su sentido.



Dr. Maximiliano Villa
Abogado
T° 95 F° 116 C.P.A.C.F. , T° 139 F° 334 Matrícula Federal , T° 3 F° 17 C.A.A.L.
ESTUDIO VILLA & ASOCIADOS