

Doctrina

Pago de retribuciones en moneda extranjera y en cuentas en el exterior



Enrique A. Betemps

Abogado (UNL). Master of Laws Southern Methodist University, Dallas, Texas, Estados Unidos. Socio de Pérez Alati, Grondona, Benites y Arntsen. Autor del capítulo de Argentina referido a contribuciones de la seguridad social de la CCH Latin American Tax Guide. Coautor del capítulo de Argentina referido a Derecho Laboral Internacional, Empleo y Discriminación de Kluwer's International Labour and Employment Compliance Handbook. Autor del capítulo de Argentina publicado en Employment Law Review.

SUMARIO: I. Introducción.— II. Normativa de aplicación.— III. Argumentos contrarios al pago de salarios en moneda extranjera o en el exterior. Riesgos.— IV. Fundamentos favorables al pago de retribuciones en moneda extranjera o en el exterior.— V. Nuestra opinión.— VI. Conclusiones.

I. Introducción

Es cada vez más habitual recibir consultas respecto de la posibilidad de pagar retribuciones —en todo o en parte— en moneda extranjera y en cuentas del exterior.

Las razones son obvias, la moneda extranjera permite la preservación del poder adquisitivo de los empleados frente a la pérdida de valor de la moneda nacional.

Si bien tales consultas son usualmente realizadas por organizaciones con actuación en diversas jurisdicciones, también las tenemos respecto de posiciones especialmente demandadas por empresas del exterior, como expertos en informática.

Al solo fin de dimensionar la importancia del tema, cabe consignar que existen estudios que sostienen que aproximadamente el 10% de los profesionales del área de sistemas cobra al menos parte de sus retribuciones en moneda extranjera.

En muchos casos se paga la retribución localmente y en otros supuestos en cuentas del exterior.

Nos adelantamos a señalar que, sujetos a los requisitos que desarrollaremos en el presente, consideramos que no existen impedimentos para el pago de salarios en moneda extranjera o en el exterior.

Nuestro análisis a continuación es exclusivamente desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, sin abordar aspectos cambiarios que pudieran impedir o dificultar la compra y transferencia al exterior de la moneda extranjera necesaria para el pago de tales remuneraciones.

II. Normativa de aplicación

A continuación citamos la normativa que entendemos resulta de aplicación.

II.1. Disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)

La LCT en su artículo 124 (1) dispone que las remuneraciones en dinero deben abonarse en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador en entidad bancaria o en entidad de ahorro oficial.

Dicho artículo establece también que la autoridad de aplicación podrá disponer que tales pagos se realicen "exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas" y que el pago que "se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo".

En su parte final dice que "en todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo".

En tanto, el art. 107 de la LCT (2) impide el pago de más del 20% de la remuneración en especie.

Por su parte, el art. 12 de la LCT (3) fulmina con nulidad los acuerdos que reduzcan o supriman los derechos acordados a los trabajadores.

Los arts. 62 y 63 de la LCT (4) consagran el principio de buena fe que deben regir las relaciones laborales.

II.2. La resolución 653/2010 del Ministerio de Trabajo

La res. 653/2010 del Ministerio de Trabajo, que regula el art. 124 de la LCT referido,

establece —entre otras cuestiones— que las denominadas "cuenta sueldo" podrán ser utilizadas para operar a través de tarjeta de débito, realizar consultas de saldo y efectuar el pago de impuestos y servicios por cajero automático o mediante el sistema de débito automático u otros canales electrónicos.

II.3. El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado mediante decreto-ley 11.594/1956)

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por nuestro país mediante dec.-ley 11.594/1956) (5) establece que los salarios que deban abonarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal.

II.4. El Código Civil y Comercial

El artículo 765 del Código Civil y Comercial (6) dispone que la moneda extranjera no es de curso legal en la Argentina.

Si bien la ley 23.928 de Convertibilidad había establecido que el dólar estadounidense era moneda de curso legal, habilitando en consecuencia pactar salarios en dicha mone-

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(1) El art. 124 de la LCT dice: "Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos. Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial. Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extracti-

va empleada. La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo. En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo".

(2) El art. 107 de la LCT establece: "El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración".

(3) El art. 12 de la LCT dice: "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción".

(4) El art. 62 de la LCT dice: "Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad". El art. 63 de la LCT dispone:

"Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo".

(5) El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por nuestro país mediante decreto-ley 11.594/56) en su art. 3º - 1 dice: "Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal".

(6) El art. 765 del Cód. Civ. y Com. dispone: "La obligación es de dar dinero si el deudor debe cierta cantidad de

Bibliografía

Privilegios concursales y derechos humanos

Autor: Daniel Roque Vítolo. Comentario: Alejandra Niño Amieva

Nota a fallo

Filiación

Anotación póstuma. Progenitor fallecido. Abuelo paterno peticionante. Prueba genética. Identidad dinámica. Derecho a la identidad y preservación de vínculos familiares.

Comunicación de la decisión con lenguaje sencillo. *Juz. Civ. en Flia y Suc., Monteros, 17/12/2021.* - G., M. A. y A., M. F. s/ Filiación. **4**

3 [Reclamación de la paternidad post mortem: un caso habitual transformado en singular](#)

María Magdalena Galli Fiant **5**

Jurisprudencia

Valoración de la prueba en juicios de daños y perjuicios
Caída de un ascensor en un hospital público. Excepción de

prescripción. Responsabilidad contractual con el paciente. Orfandad probatoria. Rechazo de la demanda. *CNCiv., sala K, 14/07/2022.* - S., A. y otro c. H. de N. R. G. y otros s/ daños y perjuicios. **9**

Utilización indebida de imagen

Protección de la propiedad intelectual. Competencia. *CNCiv., sala M, 08/07/2022.* - D'l., D. F. c. U. DE A. S. y otros s/ Daños y perjuicios. **11**

CORREO ARGENTINO	FRANQUEO A PAGAR
CENTRAL B	CUENTA N° 10269F1

da, la ley 25.561 de Emergencia Económica del año 2002 derogó muchas de sus disposiciones; concretamente la que lo consideraba —al dólar estadounidense— de curso legal convertible.

II.5. Pacto Federal del Trabajo ratificado por la ley 25.212

El artículo 3 del Anexo II de la ley 25.212 establece que son infracciones graves la violación de las normas relativas —entre otras— al “modo” del pago de las remuneraciones.

Por su parte, su art. 5° dispone que tales infracciones se sancionarán con multa equivalente a entre el 30 y el 200% del salario mínimo vital y móvil por trabajador afectado (7).

III. Argumentos contrarios al pago de salarios en moneda extranjera o en el exterior. Riesgos

III.1. Razones a los fines de sostener que el pago de los salarios debe realizarse en moneda de curso legal y en el país

Con base en la normativa citada, cabrían consignar las siguientes razones contrarias a la viabilidad del pago de retribuciones en moneda extranjera y fuera del país.

La resolución 653/2010 del Ministerio de Trabajo citada, al establecer que el pago de los salarios debe realizarse a través de cuentas bancarias, conforme las regulaciones específicas dictadas por el Banco Central de la República Argentina, llevaría a interpretar que aquellas debieran necesariamente estar abiertas en pesos moneda nacional y en entidades financieras locales.

Por su parte, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por nuestro país mediante dec.-ley 11.594/1956), en tanto establece que los salarios que deben abonarse en efectivo serán exclusivamente en moneda de curso legal; y el art. 765 del Código Civil y Comercial, que dispone que la moneda extranjera no es de curso legal, impediría el pago de retribuciones en moneda extranjera.

Además, al no ser la moneda extranjera de curso legal en la Argentina, su pago importaría remuneración en especie y no en dinero, que conforme con el art. 107 de la LCT no puede ser superior al 20% del total de la remuneración.

Sobre la base normativa descripta y con cita del artículo 12 de la LCT, alguna doctrina considera que el pago hecho en moneda extranjera constituye un acto nulo (8).

III.2. Riesgos

De optarse por el pago en moneda extranjera o fuera del país, el empleador podría estar expuesto a reclamos por parte del empleado o bien a la aplicación de sanciones por infracciones laborales por parte de la autoridad laboral.

3.2.1. Riesgos frente al empleado: De considerarse nulo el pago de salarios en moneda extranjera, cabría al empleado la posibilidad de requerir “nuevamente” su efectivización, como si el pago de la retribución —en moneda extranjera— nunca hubiera tenido lugar.

Adicionalmente, si como consecuencia de la imposibilidad o dificultad de adquirir moneda extranjera, el pago de las retribuciones tuviera que ser realizado por otra entidad, diferente del empleador registral, por cuenta y orden de este último, el empleado podría invocar que los pagos realizados por el tercero no son cancelatorios de sus salarios.

Existen al menos dos fallos judiciales recientes (9) que establecieron que si al empleado se le pagan sus salarios en moneda extranjera —euros o dólares—, no corresponde la “pesificación” del pago de sus acreencias. De lo expuesto resulta que, de pagarse los salarios en moneda extranjera, ello va a tener como consecuencia el potencial derecho de los empleados de reclamar sus eventuales indemnizaciones en moneda extranjera.

Aun considerando que es posible el pago de salarios en moneda extranjera o en cuentas del exterior, existiría el riesgo de que otros empleados en similitud de situaciones invoquen que tienen derecho a que también se les pague sus salarios bajo la misma modalidad.

Por último, no podrían descartarse cuestionamientos invocando derechos adquiridos en caso de que la empresa pretendiera dar marcha atrás con tal modalidad de pago de salarios.

3.2.2. Riesgos frente a la autoridad laboral: Planteado en abstracto, la autoridad laboral podría considerar la existencia de infracción grave por violación al “modo” de pago de las remuneraciones, lo que podría exponer al empleador a sanción de multa equivalente a entre el 30 y el 200% del salario mínimo vital y móvil por trabajador afectado.

Hasta donde sabemos, la autoridad laboral no ha impuesto sanciones con dicha base argumental.

3.2.3. Riesgos frente a los organismos de la seguridad social e impositivos: De registrarse los salarios respectivos en los libros laborales de la sociedad local y de realizarse a su respecto la totalidad de los aportes y contribuciones y retenciones de ley, no cabrían reclamos por los organismos de la seguridad social e impositivos.

Si bien excede el propósito del presente, cabe dejar planteada la problemática referida al tipo de cambio a utilizar —tipo de cambio oficial u otro tipo de cambio— a los fines de la registración del salario y consecuentemente del cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social e impositivas. En concreto, la determinación del valor en pesos moneda nacional de los importes pagaderos en moneda extranjera.

No tenemos conocimiento de actuaciones por parte de los organismos de la seguridad social e impositivos a partir del pago de salarios en moneda extranjera o en el exterior.

IV. Fundamentos favorables al pago de retribuciones en moneda extranjera o en el exterior

Los fundamentos que se mencionan seguidamente resultan favorables al pago de retribuciones en moneda extranjera o en exterior.

Aun de considerarse a la moneda extranjera como pago en especie, y siendo que por

aplicación del art. 107 de la LCT se permite el pago de hasta el 20% de la retribución en especie, resultaría incuestionable la posibilidad de pagar salarios en moneda extranjera o en cuentas del exterior por importes inferiores al 20% del total de la retribución.

Aun por porcentajes superiores al 20%, si de acuerdo al art. 124 de la LCT el empleado tiene derecho de exigir el pago de su remuneración en dinero en efectivo, resultaría razonable que pueda también requerir su pago mediante la acreditación en otra moneda o en una cuenta en el exterior.

En tal sentido, no sería objeto de controversia que la moneda extranjera encuadra dentro del concepto “dinero”, entendiéndose por tal todo activo o bien generalmente aceptado como medio de pago por los agentes económicos para sus intercambios, que además cumple las funciones de ser unidad de cuenta y depósito de valor.

Por tal motivo, sostener como verdad revelada que la moneda extranjera debe asimilarse sin más al concepto de retribución en especie, parece controversial.

Al respecto, se cumpliría debidamente el propósito declarado en las normas respectivas de ser la “tutela del crédito del trabajador, para evitar el fraude y garantizar la percepción íntegra y real de la remuneración sin costo alguno para el trabajador”.

Solo con argumentos forzados podría sostenerse la afectación del orden público laboral o del derecho de los empleados a la íntegra percepción de su retribución.

Adicionalmente, existen opiniones que consideran que las cláusulas contractuales que establezcan una divisa extranjera como moneda de pago del salario resultan válidas (10).

Si bien en otro contexto, como fue el de la salida de la *convertibilidad*, la jurisprudencia se pronunció reconociendo —al actor en dicho juicio— el derecho de continuar percibiendo su salario en dólares luego del dictado de la ley 25.561 de Emergencia Económica del año 2002 (11). A tales fines, le asignó importancia a la prestación de servicios en el exterior, a que el empleador continuó facturando y cotizando sus productos en dólares y a que se trataba de una firma de capital extranjero. Es claro que sí se reconoció al empleado el derecho de continuar percibiendo salarios en moneda extranjera: ello importa un explícito reconocimiento del carácter cancelatorio de los pagos realizados a través de dicho medio.

Asimismo, el 12 de febrero de 2020, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo homologó un acuerdo conciliatorio celebrado en dólares estadounidenses (12). En dicho fallo el juez de primera instancia se había negado a homologar un acuerdo conciliatorio destinado a poner fin al juicio en el que se pactaba el pago de dólares estadounidenses, por considerar que “no es la moneda de curso legal”, citando al respecto normas del Banco Central que restringen el acceso al mercado de cambios (Comunicación “A” 6770, BCRA). Sin embargo, luego de recursos presentados por las partes, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dejó sin efecto la resolución de primera instancia y

homologó el acuerdo con fundamento en que “las condiciones pactadas son razonables, sin que se advierta violación de normas de orden público”.

De todo lo precedente resulta que en la medida que no exista fraude o afectación del derecho de percepción íntegra y real de la remuneración, no resultaría cuestionable el pago de retribuciones en moneda extranjera o fuera del país.

V. Nuestra opinión

Consideramos que no existen impedimentos para pagar salarios en moneda extranjera o en cuentas del exterior por importes inferiores al 20% del total de la retribución.

Entendemos que aun por porcentajes superiores al 20%, de existir una instrucción o petición expresa del empleado alcanzado; y en tanto se cumplan los deberes informativos y de retención establecidos por las leyes laborales, de la seguridad social y tributarias, el pago de salarios en moneda extranjera o fuera del país resulta válido, en atención a que a la vez que no puede predicarse afectación al orden público laboral, la finalidad de tutela del crédito del empleado perseguida por las normas respectivas se encontraría debidamente cumplida.

Entendemos que el tema debe analizarse también a la luz del *principio de buena fe* que establecen los arts. 62 y 63 de la LCT.

Parece claro que si el empleado instruye o petitiona de modo expreso el pago de sus retribuciones —o en parte— en otra moneda o fuera del país, no podría luego cuestionar retroactivamente los pagos recibidos conforme sus propias instrucciones.

Dicha opinión es compartida, aun con matices, por diferentes referentes. Así, Enrique Stile dice que “en este esquema no habría ningún riesgo si el empleado manda una carta donde le pide al empleador que le pague la totalidad de su sueldo en dólares” (13). Eugenio Maurete considera que es una contingencia baja (14), aclarando que “el pagar en el exterior, no anula el pago, el mismo sigue siendo cancelatorio y oponible”. Jesica Fontana entiende que “es un riesgo menor”, dado que hay una nota prestando conformidad y es un beneficio claro para el trabajador, señalando que la solución para evitar cualquier riesgo es que el pago en dólares no supere el 20% (15).

En resumen, aun cuando la doctrina laboral no es pacífica en cuanto al alcance que cabe dar al pago de salarios en otra moneda extranjera o fuera del país, consideramos que desde el punto de vista laboral sería difícilmente cuestionable si:

a) el empleado expresamente instruye o pide a la empresa en tal sentido;

b) existen razones objetivas que justifiquen o expliquen la decisión de pago de salarios en otra moneda o en el exterior, por ejemplo debido a la prestación de servicios en el exterior o que la empresa factura sus productos y servicios principalmente en moneda extranjera;

c) los pagos respectivos sean íntegramente registrados en pesos en los libros laborales de una sociedad local;

moneda, determinada o determinable, al momento de constitución de la obligación. Si por el acto por el que se ha constituido la obligación, se estipuló dar moneda que no sea de curso legal en la República, la obligación debe considerarse como de dar cantidades de cosas y el deudor puede liberarse dando el equivalente en moneda de curso legal”.

(7) El art. 3° inc. c) del Anexo II de la ley 25.212 dice: “Infracciones graves. Son infracciones graves: ... c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como

la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2°, inciso a)”. El art. 5° del mismo cuerpo legal dice: “De las sanciones. ... 2. Las infracciones graves se sancionarán con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado”.

(8) Conf. ETALA, Carlos Alberto, “Obligaciones laborales pactadas en moneda extranjera”, DT 1981-A, 411.

(9) Conf. CNTrab., Sala V, sentencia del 6 de mayo de 2021,

autos “Fernández, Carlos Alberto c/Paradigm Geophysical S.A. y otros s/despido”, TR LALEY AR/JUR/12873/2021 y CNTrab., Sala VIII, sentencia del 26 de abril de 2022, autos “Incidente de Recurso de Queja. Espinoza, Cristian Omar c/ Club Atlético Huracán s/despido s/incidente de recurso de queja”, TR LALEY AR/JUR/54803/2022.

(10) Conf. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, “Conflictos laborales sobre temas de la emergencia”, DT 2003-A, 161.

(11) Conf. CNTrab., sala X, “Segura, Néstor c/ Daikin Air Conditioning Argentina S.A.”, 17/10/2005, TR LALEY AR/JUR/5290/2005.

(12) Conf. CNTrab., sala VI, “Sánchez, Jorge José c/ GE Oil & GAs Products & Services Argentina S.A. y otro s/ Despido”, 10/02/2020 TR LALEY AR/JUR/479/2020.

(13) Conf. STILE, Enrique, “Sueldos: más empresas buscan pagar en dólares para frenar la salida de talentos”.

(14) Conf. MAURETTE, Eugenio, <https://myaabogados.com.ar/se-puede-pagar-el-salario-en-dolares-¿Se-Puede-pagar-el-salario-en-dolares?>

(15) Conf. FONTANA, Jesica, <https://losandes.com.ar/economia/ahora-se-puede-pedir-cobrar-el-sueldo-100-dolares-en-los-eeuu-y-es-legal-como-funciona>”.

d) se realicen la totalidad de los aportes y contribuciones y retenciones de ley en la Argentina.

Si el pago de las retribuciones tuviera que ser realizado por una tercera entidad por cuenta y orden del empleador registral, el riesgo de reclamo se minimizaría, de dejar el empleado constancia en la instrucción o pedido respectivo de su consentimiento a que los pagos sean realizados por una tercera sociedad por cuenta y orden de su empleador, asignando a tales pagos efecto cancelatorio.

El riesgo de reclamos por otros empleados que pudieran invocar tener derecho a que se les paguen sus salarios bajo la misma modalidad estaría, en principio, limitado exclusivamente a aquellos a cuyo respecto exista identidad de situaciones.

Si bien sería natural que el empleador que paga salarios en moneda extranjera contemple también el pago de indemnizaciones en la misma moneda, cabría minimizar tal ries-

go mediante un acuerdo expreso al respecto, estableciendo que dicha modalidad de pago se limita exclusivamente a los conceptos retributivos y que no podría válidamente extenderse al pago de indemnizaciones.

El riesgo de reclamos invocando derechos adquiridos —a que se “continúen” pagando los salarios en moneda extranjera—, en caso de que la empresa no pudiera continuar accediendo a la moneda extranjera o a remitirla al exterior o cuando por cualquier causa decidiera discontinuar con dicha forma de proceder, podría ser limitado dejándose constancia escrita de que se reserva el derecho de discontinuar en cualquier momento y a su exclusivo arbitrio tal modalidad de pago.

Toda vez que la autoridad laboral no ha impuesto sanciones a partir del pago de salarios en moneda extranjera o en el exterior, dicho riesgo parece no significativo. A todo evento, y por todas las razones desarrolladas en el presente, consideramos que no existe violación al “modo” del pago de las remuneraciones.

VI. Conclusiones

- No existen impedimentos para pagar salarios en moneda extranjera o en cuentas del exterior por importes inferiores al 20% del total de la retribución.

- Aun respecto de porcentajes superiores al 20%, si el empleado instruye o peticona de modo expreso el pago de sus retribuciones —o en parte— en otra moneda o fuera del país, no podría luego cuestionar retroactivamente los pagos recibidos conforme sus propias instrucciones.

- De registrarse los salarios respectivos en los libros laborales de la sociedad local y de realizarse a su respecto la totalidad de los aportes y contribuciones y retenciones de ley, no existiría el riesgo de reclamos por los organismos de la seguridad social e impositivos.

- No parece existir el riesgo de aplicación de sanciones por la autoridad laboral.

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/2378/2022

Más información

[González Rossi, Alejandro - Mastromarino, Pablo](#), “Pago de salarios con criptomonedas (Bitcoin)”, DT 2021 (julio), 5, TR LALEY AR/DOC/1829/2021

[Romualdi, Emilio E.](#), “Aspectos vinculados al salario. Concepto y nexos con el cálculo de la antigüedad”, LA LEY 11/06/2021, 6, TR LALEY AR/DOC/1649/2021

Libro recomendado

[Actualidad en Derecho Laboral](#)

Autora: García, Nadia

Edición: 2021

Editorial: La Ley, Buenos Aires