

Cargas Tributarias y Laborales: Análisis Comparativo Regional **— Argentina, Brasil y México —**

Argentina

Una empresa argentina enfrenta una estructura de costos compuesta principalmente por impuestos nacionales, provinciales y municipales, así como por cargas asociadas a la contratación de personal. Entre los tributos más relevantes se encuentra el Impuesto al Valor Agregado (IVA), cuya alícuota general es del 21%¹. Si bien el IVA es un impuesto indirecto trasladable al consumidor final, su administración genera efectos sobre el flujo de caja de la empresa debido a la necesidad de financiar los débitos y créditos fiscales hasta su liquidación mensual. También tiene impacto en el capital de trabajo, especialmente en sectores donde los créditos fiscales se acumulan o se demora su devolución.

Otro componente central es el Impuesto a las Ganancias, que grava la utilidad neta de la empresa. Las sociedades tributan una escala que, según el nivel de ganancia imponible, puede situarse entre el 25% y el 35%². Este impuesto exige llevar un registro detallado de ingresos, costos y deducciones admitidas, y puede verse afectado por el ajuste por inflación impositivo en contextos de alta inflación. Además, las retenciones y percepciones que la compañía sufre en sus operaciones pueden generar saldos a favor que, en muchos casos, tardan en recuperarse.

A nivel provincial, la mayoría de las empresas están sujetas al Impuesto sobre los Ingresos Brutos, cuya alícuota depende del sector y de la jurisdicción, pero suele ubicarse entre el 2% y el 5% de la facturación bruta³. Este tributo no admite deducción de costos ni gastos y, por lo tanto, se convierte en uno de los impuestos más distorsivos, ya que se aplica sobre el total facturado con independencia del margen real del negocio. Su impacto suele ser significativo para empresas con largas cadenas de valor o con márgenes reducidos.

Además, pueden existir tasas municipales por habilitación, seguridad e higiene, y otros servicios locales, que se determinan generalmente con base en la facturación dentro del municipio. Aunque suelen representar un porcentaje menor que los impuestos nacionales y provinciales, su acumulación contribuye a la carga tributaria total que enfrenta la compañía.

¹ Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), 2025.

² Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), 2025.

³ Gobierno de la República Argentina. *Impuesto sobre los Ingresos Brutos*, 2024.

El Impuesto sobre los Créditos y Débitos Bancarios, conocido comúnmente como “Impuesto al Cheque”, constituye otro componente relevante de la carga fiscal que enfrentan las empresas argentinas. Se aplica a prácticamente todos los movimientos bancarios, con una alícuota del 0,6% para los créditos y del 0,6% para los débitos, lo que implica un costo efectivo del 1,2% para los fondos que ingresan y egresan del sistema⁴. Este tributo se debita automáticamente por los bancos y, en la mayoría de los casos, no es plenamente recuperable, por lo que constituye un costo financiero directo asociado al uso del sistema bancario. Para sectores con elevada rotación de fondos o con márgenes reducidos, su impacto puede ser especialmente significativo. Solo algunas micro y pequeñas empresas pueden computar parte de este impuesto como pago a cuenta del Impuesto a las Ganancias o de las contribuciones patronales, lo que atenúa parcialmente su efecto, aunque no lo elimina por completo.

En cuanto al costo laboral que enfrenta un empleador en Argentina, este excede ampliamente el salario que finalmente recibe el trabajador. Sobre la remuneración pactada debe adicionarse una serie de conceptos legales, impositivos y previsionales que conforman el verdadero costo de contratación. El punto de partida es el salario bruto, que corresponde a la remuneración total antes de los aportes personales del trabajador. A partir de este monto se calculan las contribuciones patronales, que suelen situarse entre el 18% y el 20% según el tipo de empleador y el régimen vigente. Estas contribuciones financian el sistema previsional, la obra social, el PAMI, el seguro de desempleo y otros subsistemas de la seguridad social. Constituyen un costo directo que la empresa debe asumir y que no forma parte del salario de bolsillo del empleado.⁵

A este componente se suma la prima correspondiente a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), cuyo valor depende de la actividad, el nivel de riesgo del establecimiento y la siniestralidad del sector. La ART es obligatoria y su costo recae íntegramente sobre el empleador. También forman parte del costo laboral las obligaciones derivadas del propio vínculo de empleo, como el pago del sueldo anual complementario, las vacaciones pagas, cuyo valor depende de la antigüedad del trabajador; y las licencias obligatorias, incluidas las que derivan de enfermedad, accidentes o maternidad. Asimismo, el empleador debe provisionar las posibles indemnizaciones por despido sin causa, que pueden representar un costo significativo en caso de desvinculación.

Además, algunos convenios colectivos establecen contribuciones adicionales a cargo del empleador, como cuotas sindicales patronales, fondos de capacitación o

⁴ Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), *Impuesto sobre los créditos y débitos en cuentas bancarias y otras operatorias*, 2025.

⁵ Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), 2025.

aportes específicos para actividades determinadas. Estos, en general, pueden rondar entre el 1% y el 3%⁶. En ciertos sectores también deben considerarse los costos indirectos exigidos por la normativa, como los exámenes médicos, la provisión de ropa y elementos de seguridad o beneficios complementarios que, si bien no son estrictamente salariales, representan un gasto habitual en la administración de recursos humanos.

Cuando se suman todos estos factores, el costo laboral total que afronta una empresa suele superar en un 50% o más el salario neto que percibe el trabajador⁷. Ello se debe a que todos estos componentes —contribuciones patronales, ART, aguinaldo, vacaciones, licencias y obligaciones derivadas de la normativa laboral— recaen exclusivamente sobre el empleador.

Brasil

Una empresa que opera en Brasil enfrenta una estructura de costos compuesta por impuestos federales, estatales y municipales, así como por las cargas laborales asociadas a la contratación formal de personal. Entre los tributos más relevantes se encuentra el Impuesto sobre Circulación de Mercaderías y Servicios (ICMS), que funciona de manera similar al IVA argentino, aunque es administrado por los estados. Sus alícuotas varían según la jurisdicción y el tipo de producto, pero suelen situarse entre el 17 % y el 20 %. A nivel federal, la actividad empresarial también está sujeta al Programa de Integración Social (PIS) y a la Contribución para el Financiamiento de la Seguridad Social (COFINS), cuya carga combinada se sitúa entre el 3,65 % y el 9,25 % sobre la facturación, según el régimen tributario aplicable. En el ámbito nacional, las empresas tributan además el Impuesto a las Ganancias (IRPJ) y la Contribución Social sobre el Lucro Neto (CSLL), que, combinados, representan una carga aproximada del 34 % sobre el beneficio neto imponible.

Adicionalmente, pueden existir tasas municipales como el Impuesto sobre Servicios (ISS), con alícuotas que suelen oscilar entre el 2 % y el 5 % de la facturación de servicios.⁸

En materia laboral, el costo que enfrenta un empleador brasileño también supera significativamente el salario que percibe el trabajador. Sobre la remuneración mensual se aplican las contribuciones patronales a la seguridad social, que ascienden aproximadamente al 20 % del salario y financian el régimen general de pensiones. A ello se suman los aportes obligatorios al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio

⁶ Establecido en los diversos Convenios Colectivos de Trabajo, 2025.

⁷ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *OECD Economic Surveys: Argentina 2025*, 2025 y Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe*, 2017.

⁸ Gobierno de Brasil, Ministerio de Finanzas, 2025 y Receita Federal do Brasil (RFB), 2024.

(FGTS), equivalentes a un 8 % adicional destinados a un fondo individual del trabajador. También deben contemplarse los costos derivados del pago del decimotercer salario, de las vacaciones anuales remuneradas con un adicional legal del 33 % y de las eventuales indemnizaciones laborales. Cuando se incorporan estos conceptos y otros adicionales específicos según sector o convenio, el costo laboral total puede elevarse a entre el 30 % y el 40 % por encima del salario mensual del empleado, ubicándose entre los más altos de América Latina.⁹

México

Una empresa que opera en México enfrenta una estructura de costos compuesta por impuestos federales, estatales y municipales, así como por las cargas sociales asociadas a la contratación formal. Entre los tributos más relevantes se encuentra el Impuesto al Valor Agregado (IVA), cuya alícuota general es del 16 %. Este impuesto grava la enajenación de bienes, la prestación de servicios independientes y la importación, y funciona de manera similar a su contraparte argentina y brasileña. A nivel federal, también se aplica el Impuesto sobre la Renta (ISR), que grava la utilidad neta de las empresas con una tasa general del 30 %, además de diversos regímenes especiales y obligaciones de retención. Asimismo, las compañías pueden estar sujetas a impuestos estatales, como el Impuesto sobre Nóminas, cuya alícuota varía según la entidad federativa —generalmente entre el 2 % y el 4 %—, y a contribuciones municipales relacionadas con licencias, permisos y derechos operativos.¹⁰

En materia laboral, el costo que enfrenta un empleador en México incluye las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que, combinadas, representan entre el 20 % y el 25 % del salario base de cotización, según el nivel de riesgo de la actividad y el salario del trabajador. A esto se suman la aportación obligatoria al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), equivalente al 5 % del salario, y las contribuciones al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que aportan aproximadamente un 2 % adicional. También deben considerarse las obligaciones derivadas del pago del aguinaldo —equivalente a un mínimo legal de 15 días de salario por año—, las vacaciones pagadas con un incremento reciente de días mínimos conforme a la reforma laboral de 2023, y las posibles indemnizaciones por despido.¹¹

Cuando se agregan todos estos factores —IMSS, INFONAVIT, SAR, impuesto estatal sobre nómina, aguinaldo y vacaciones— el costo laboral total para la empresa

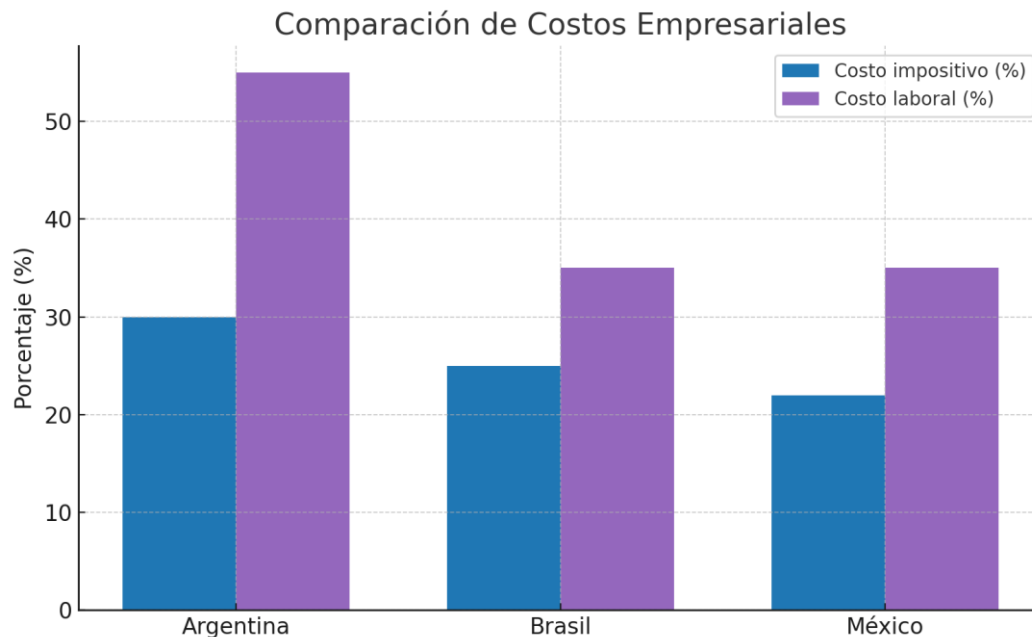
⁹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), 2023.

¹⁰ Servicio de Administración Tributaria (SAT), 2025.

¹¹ Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), 2024.

mexicana generalmente se ubica entre el 30 % y el 40 % por encima del salario neto del trabajador, aunque este porcentaje puede ser mayor en sectores con altos niveles de riesgo, rotación o beneficios adicionales otorgados por contrato colectivo.¹²

Comparativo Argentina, Brasil, México



El gráfico compara los principales costos empresariales en Argentina, Brasil y México, diferenciando entre la carga impositiva y el costo laboral patronal. Argentina presenta la mayor presión en ambas dimensiones, con un costo impositivo del 30 % y un costo laboral del 55 %. Brasil muestra una estructura más moderada, con una carga impositiva del 25 % y un costo laboral del 35 %. México, por su parte, exhibe un nivel impositivo del 22 % y un costo laboral cercano al 35 %, lo que lo configura como el país con el esquema de costos más equilibrado entre los tres países comparados. En conjunto, el gráfico evidencia que la Argentina posee la estructura de costos más elevada de la región, especialmente debido a la carga laboral, mientras que Brasil y México presentan condiciones relativamente más competitivas para la operación empresarial.

La comparación de los costos empresariales entre países no puede limitarse únicamente al nivel de impuestos o a la carga patronal. En general, los sistemas con mayores obligaciones fiscales y laborales suelen estar asociados a esquemas más amplios de protección social, cobertura de salud, pensiones, licencias y mecanismos

¹² Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe*, 2017.

redistributivos. Por ello, un análisis equilibrado requiere considerar simultáneamente los costos que enfrentan las empresas y las contraprestaciones que la sociedad recibe en términos de equidad, bienestar y derechos laborales. En este sentido, evaluar los modelos de Argentina, Brasil y México implica observar tanto el esfuerzo fiscal y patronal como los beneficios y la calidad de vida que dichos sistemas contribuyen a generar.

El coeficiente de Gini —el indicador internacional más utilizado para medir la desigualdad del ingreso— permite comparar el grado de equidad distributiva entre los tres países. Este índice se expresa en una escala de 0 a 1, donde 0 representa la igualdad perfecta y 1 la máxima desigualdad. Bajo esta referencia, Argentina es el país con mayor equidad relativa, con un valor cercano a 0,41, mientras que México se sitúa alrededor de 0,44 y Brasil alcanza niveles más elevados, en torno a 0,51, lo que refleja una distribución del ingreso considerablemente más desigual.¹³ Esta diferencia en la dispersión de ingresos constituye un elemento central para comprender los resultados sociales asociados a cada estructura económica y a los modelos vigentes de política pública.

La comparación de las vacaciones pagas también revela diferencias sustantivas entre los marcos laborales. En Argentina, la duración del período de descanso anual varía según la antigüedad: de 14 días corridos a 35 días para trabajadores con más de veinte años de servicio.¹⁴ México aplica un sistema progresivo que comienza con un mínimo de 12 días y aumenta con cada año de antigüedad, alcanzando 20 días a los cinco años y continuando con incrementos bianuales hasta superar los 30 días en trayectorias más extensas.¹⁵ Brasil, en cambio, establece un esquema uniforme: todos los trabajadores con un año de servicio adquieren el derecho a 30 días de vacaciones pagas, sin incrementos por antigüedad.¹⁶ Este contraste evidencia que Argentina es el país con el mayor tope legal de descanso, mientras que Brasil garantiza el piso más alto de forma inmediata.

La formalidad laboral constituye otro indicador relevante para evaluar la estructura social y el alcance de la protección. Brasil presenta niveles de informalidad cercanos al 40%¹⁷, significativamente inferiores a los de México, donde la proporción de empleo informal supera el 55%¹⁸. Argentina, aun contando con un marco regulatorio más riguroso y beneficios laborales relativamente extensos, se mantiene en torno al

¹³ Banco Mundial, *Gini Index*, 2023.

¹⁴ Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, 1974.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo (LFT), 2022.

¹⁶ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 1943.

¹⁷ Banco Mundial, 2021.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2024.

45–50%¹⁹ de informalidad, una cifra elevada para un país con altos niveles de regulación y protección laboral. Esta tensión entre los costos laborales elevados y la persistencia de la informalidad constituye uno de los desafíos centrales del mercado de trabajo argentino.

En materia de salud, existen importantes contrastes en la cobertura y la estructura del sistema. Argentina combina un sistema público amplio, obras sociales obligatorias financiadas mediante aportes y prepagas privadas, lo que configura un modelo de cobertura relativamente amplio, aunque fragmentado. Brasil opera un sistema universal y gratuito —el Sistema Único de Saúde (SUS)— que garantiza el acceso a toda la población, independientemente del empleo formal, y es uno de los sistemas de salud públicos más grandes del mundo. México, en cambio, articula su esquema a través del IMSS para trabajadores formales y de los servicios de asistencia estatal para la población no asegurada, lo que genera brechas significativas entre los grupos de ingresos y los tipos de empleo.

En los sistemas de pensiones también se observan diferencias estructurales. Argentina mantiene un régimen público de reparto con fuerte participación estatal y mecanismos de movilidad, junto con esquemas especiales y complementarios. Brasil igualmente opera un sistema previsional público que abarca tanto a trabajadores del sector privado como a servidores públicos, con reglas de contribución y un proceso de reforma orientado a la sostenibilidad fiscal. México adopta un modelo basado en cuentas individuales administradas por Administradoras de Fondos para el Retiro (AFOREs), donde la jubilación depende fundamentalmente del ahorro acumulado durante la vida laboral, lo que hace que los niveles de formalidad y de aportes sean determinantes para el ingreso en la vejez.

En conjunto, estos indicadores permiten observar que Argentina combina altos costos laborales y fiscales con niveles relativamente más altos de equidad, licencias más extensas y un sistema de protección social amplio. Brasil se caracteriza por una fuerte presencia del Estado en salud y pensiones, y por un piso uniforme de vacaciones, aunque con una desigualdad elevada. México presenta menores cargas para las empresas y un mercado más flexible, pero con un nivel de informalidad más alto y una cobertura social más desigual. Esta comparación integral permite contextualizar la competitividad, los incentivos y los desafíos que enfrentan las empresas y los trabajadores en cada país.

Conclusiones

¹⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), 2025.

El análisis comparativo de las cargas tributarias y laborales, y de las contraprestaciones sociales en Argentina, Brasil y México permite observar modelos económicos claramente distintos, cada uno con sus fortalezas y tensiones estructurales. Argentina presenta la mayor presión fiscal y laboral entre los países analizados, con un costo patronal que supera el salario neto y un sistema impositivo complejo y acumulativo. Este nivel de exigencia convive con un entramado relativamente amplio de derechos laborales, un esquema previsional amplio y una cobertura sanitaria significativa. Sin embargo, a diferencia de ciertos países europeos, donde las cargas elevadas se corresponden con servicios públicos universales, homogéneos y de alta calidad, en Argentina las contraprestaciones no siempre guardan proporción con los costos que enfrentan las empresas. Esto genera una brecha entre la carga económica efectiva del empleo formal y los beneficios percibidos, lo que contribuye a la persistencia de altos niveles de informalidad y a la dificultad para mantener la competitividad.

Brasil presenta un esquema laboral y fiscal amplio, pero más equilibrado que el argentino, con un sistema de seguridad social consolidado y un régimen uniforme de vacaciones. Su sistema de salud universal —el SUS— constituye uno de los pilares más sólidos de la protección social en la región. No obstante, Brasil continúa exhibiendo los niveles más altos de desigualdad entre los tres países analizados, lo que demuestra que la magnitud del gasto social o la extensión de los beneficios no garantiza por sí sola una distribución equitativa del ingreso. Su desafío principal es reducir estas brechas históricas, mantener la sostenibilidad fiscal y mejorar su competitividad.

México, por su parte, ofrece el esquema de costos empresariales más moderado, con una carga impositiva efectiva menor y un sistema laboral que, si bien implica aportes patronales relevantes, resulta menos oneroso que el de Argentina y Brasil. Esta menor presión, sin embargo, se refleja en una mayor informalidad y en una protección social más fragmentada. El acceso desigual a la salud, las pensiones y las prestaciones depende en gran medida de la condición de empleo formal, lo que genera brechas entre trabajadores y limita la universalidad de los beneficios. Las recientes reformas laborales —como la ampliación de las vacaciones— muestran una tendencia a un fortalecimiento progresivo de los derechos, aunque su efectividad dependerá de la capacidad del país para reducir la informalidad y ampliar la cobertura de la seguridad social.

En conjunto, el análisis expone tres modelos que priorizan distintos equilibrios entre costos empresariales, la regulación laboral y la protección social. Argentina ha construido un sistema más protector en términos formales, pero sus altos costos no

siempre se traducen en servicios y beneficios equivalentes, lo que genera tensiones que afectan la formalidad y la competitividad. Brasil combina una estructura de protección amplia con una desigualdad persistente, mientras que México privilegia un entorno empresarial más flexible y de menor carga, aunque a costa de una menor cobertura social y de una elevada informalidad. Comprender estas diferencias resulta esencial para evaluar la competitividad regional, la calidad de vida de los trabajadores y los desafíos que enfrentan las empresas en cada país.

FUCEIT