



¿PUEDEN LAS EMPRESAS ESTATALES CUBANAS PAGAR MAYORES SALARIOS?

Ricardo González Aguila

Centro de Estudios de la Economía Cubana (CEEC), Universidad de La Habana

Leandro Zipitría

Departamento de Economía, Universidad de La República

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas estatales¹ cubanas pagan salarios considerablemente bajos en comparación a otras empresas en países latinoamericanos. El salario medio durante el año 2018 fue de 777 pesos cubanos (CUP) mensuales, cerca de 30 dólares a la tasa de cambio de CADECA² (ONEI, 2018). En general en la literatura doméstica se acepta que los salarios en Cuba son bajos porque la productividad empresarial también lo es, y que cualquier intento por aumentarlos sin respaldo productivo desataría una espiral inflacionaria. Al mismo tiempo se afirma que esta relación es bidireccional y que con bajos salarios será difícil estimular la productividad laboral (Vidal, 2008; Galtés, 2016; Moreal, 2018).

Los salarios pagados por las empresas cubanas se determinan de forma administrativa y no responden a las señales del mercado. Con el objetivo de generar incentivos para fomentar incrementos de productividad, en el año 2014 se puso en práctica un sistema de pagos basado en los resultados de las empresas (Resolución 17/2014), posteriormente modificada en el año 2016 (Resolución

-
1. Las empresas en Cuba son de naturaleza estatal. Tienen autonomía limitada y se enmarcan en un modelo de administración centralizada. La parte del incipiente sector privado -que funciona como pequeña empresa- no tiene personalidad jurídica, y no forma parte del objeto de estudio de este trabajo. De aquí en adelante cuando se mencione el término empresa nos estaremos refiriendo a la empresa estatal, a no ser que se explicito lo contrario.
 2. Casas de Cambio donde se determina el tipo de cambio a la población. Es fijo desde hace varios años establecido en 1 CUC = 24 CUP. A su vez un CUC equivale aproximadamente a un dólar norteamericano (USD) aunque existe un gravamen sobre el USD en efectivo. Asumiremos para el resto del trabajo que 1 USD = 1 CUC = 24 CUP.

6/2016). La idea se basó en indexar una parte del salario recibido por el trabajador al valor agregado de la empresa. Se esperaba obtener incrementos productivos asociados a un mayor desempeño laboral inducido a través de una mejor remuneración.

Sin embargo, la introducción de dichas transformaciones no provocó un cambio significativo en los ingresos laborales. Entre 2014 y 2018 el salario medio mensual aumentó en 193 CUP (unos 8 CUC). Por otra parte, el crecimiento (real) de la economía en esos años estuvo en un discreto 2% promedio anual. Si además se consideran las irregularidades cometidas por las empresas con el objetivo de incrementar salarios, como por ejemplo la no ejecución de gastos de mantenimiento o los incrementos de precios³ (Castro, 2019), podría intuirse que la efectividad de la medida en los hechos fue nula. En este marco, la mejora sobre la productividad empresarial (a veces proclamada por las autoridades económicas) se explicaría como resultados de emplear en su cómputo variables nominales y no reales.

En un primer intento por racionalizar la baja efectividad de la política de pagos por resultados/rendimiento, Galtés (2016) identificó un conjunto de errores de diseño asociados a este sistema de pagos, y concluyó que proporcionaba una estructura de incentivos laborales insuficiente, con baja capacidad de incidir sobre la productividad empresarial. Si bien es justo y correcto señalar que el diseño actual debería ser mejorado, parecería razonable asumir que -con vista a ganar en productividad y pagar mayores salarios- las transformaciones que necesita el sector empresarial estatal cubano van más allá de las que pueden ser inducida por el perfeccionamiento del mecanismo administrativo de formación de salarios.

En este sentido hay -como mínimo- tres factores que deben ser abordados de forma integral. El primero tiene que ver, justamente, con la promoción de la productividad, la eficiencia y la competitividad empresarial. En última instancia, los salarios dependen de la capacidad de las empresas de pagarlos. El problema es que éstas son variables reales que descansan en los fundamentos de la economía y que solamente pueden ser movilizadas a través de transformaciones institucionales y estructurales. Al respecto hay mucho que hacer en Cuba donde las empresas estatales funcionan en un contexto de planificación centralizada con una fuerte orientación administrativa.

El segundo factor - poco abordado por la literatura sobre el tema - tiene que ver con la restricción que fija sobre los salarios la existencia de tipos de cambios múltiples. En particular, el CUP está sobrevaluado en la empresa (donde 1 USD = 1 CUC = 1 CUP) y devaluado en la población (donde 1 USD = 1 CUC = 24 CUP). Lo anterior implica que el costo de 1 CUP de salario para las empresas es muy alto en comparación al poder de compra que tiene para los trabajadores.

Como consecuencia, se establece una restricción nominal sobre el salario que lo hace muy caro para las empresas. Provoca que en la práctica sea casi imposible subirlos (al menos de forma significativa). La esencia del problema radica en que al operar en el circuito 1 USD = 1 CUC = 1 CUP los ingresos de las empresas son insuficientes para cubrir salarios cuyo poder de compra se ha devaluado a la tasa de cambio 1USD = 1 CUC = 24 CUP.

Existen algunos ejemplos intuitivos para apoyar la proposición anterior. Las Resoluciones No. 14/2014 y No. 42/2014 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecen que las empresas mixtas y de capital 100% extranjero sean “compensadas” con un tipo de cambio diferente al oficial a la hora de pagar salarios.⁴ Si la sobrevaloración del tipo de cambio no representase una limitación para los salarios ¿cómo entender la necesidad de compensar empresas que son tentativamente las más productivas, eficientes y competitivas de la economía? Nuestro análisis sugiere que aún las empresas de mejor desempeño económico en Cuba ven muy limitada su capacidad de pagar mayores salarios debido al entorno monetario que enfrentan.

3. Esto hecho tiene una interpretación negativa en Cuba porque los precios no son de mercados sino que se determinan administrativamente. Como resultado cuando una empresa aumenta sus precios genera un margen de utilidad no fundamentado en sus niveles de productividad y eficiencia.

4. 1 CUC = 10 CUP para empresas enclavadas en las Zona de Desarrollo Económico Especial del Mariel y 1 CUC = 2 CUP para el resto.

Por si todo lo anterior fuese poco, el tercer factor que determina los bajos salarios en empresas cubanas tiene naturaleza extraeconómica y descansa en elementos de economía política. Basado en una tradición socialista, la distribución primaria del producto en Cuba se fundó tras el triunfo de La Revolución sobre fuertes principios de equidad. Ello implicó no solo un estrecho diapasón en la distribución de ingresos entre asalariados; sino también la aceptación de que el Estado complementaría los ingresos individuales a través de transferencias basadas en gratuidades o precios subsidiados. Se estableció del tal forma una especie de contrato social en el cual el trabajador aceptaba una menor remuneración proveniente de su trabajo que sería complementada con los llamados fondos sociales de consumo. En los hechos, este esquema -así como los bajos salarios en sí mismos- no incentiva el esfuerzo de los trabajadores.

Este documento de trabajo desarrolla -en base a las tres ideas anteriores- propuestas de actuación de la política económica. Comprendiendo que la naturaleza de los tres factores difiere entre sí, se identifica sobre qué áreas debería actuarse para crear condiciones en las empresas que fundamentalmente incrementos salariales sostenibles.

Contribuimos al estado del arte en el tema de la siguiente manera. Primero, estableciendo un marco conceptual, con respaldo en evidencia empírica, que permite entender los factores que restringen el crecimiento de salarios en Cuba. Segundo, internalizando en el análisis salarial la influencia de la sobrevaloración del tipo de cambio empresarial que hasta el momento ha despertado muy poca atención por los estudios cubanos sobre el tema (si acaso alguno).

La principal conclusión a la que se arriba es que si bien en última instancia la única manera de aumentar salarios en Cuba es a través de transformaciones institucionales y estructurales profundas en su sector empresarial estatal; la estrategia de generar incentivos a los trabajadores choca con la existencia de factores nominales -como la sobrevaloración del tipo de cambio- y de economía política - como el consenso alrededor de la distribución primaria del producto - que necesitan incorporarse a cualquier propuesta de solución diseñada. Caso contrario, se puede anular la efectividad de las transformaciones propuestas.

El trabajo queda estructurado de la siguiente manera. Luego de esta introducción, en la sección II se fundamentan los factores que explican el porqué de tan bajos salarios en empresas cubanas. En la sección III se presenta evidencia estadística que es reinterpretada al calor del marco conceptual propuesto en la sección precedente. En la sección IV se brindan elementos de política económica para promover mayores salarios. La sección V concluye.

II. FACTORES QUE EXPLICAN LOS (BAJOS) SALARIOS EN CUBA

En esta sección se examinan los tres determinantes que explican en conjunto porqué el sector empresarial cubano exhibe una capacidad tan limitada a hora de pagar mayores salarios.

Oferta Inelástica

Existe un consenso generalizado en la literatura en relación a la idea de que los salarios en Cuba no pueden aumentar porque la oferta de bienes y servicios (doméstica e importada) es inelástica. Como resultado, la consecuencia inmediata de cualquier incremento nominal de salarios sería mayor inflación (Vidal, 2008; Galtés, 2016; Monreal, 2018).

La oferta es inelástica por restricciones institucionales y estructurales en el entorno de negocios. Las deficiencias del modelo económico en términos de incentivos, establecen un entramado institucional que limita sistemáticamente la expansión de la oferta (Bergara & Hidalgo, 2016). Las restricciones institucionales se fundamentan en diferentes elementos: planificación centralizada como forma predominante -casi exclusiva- de asignación de recursos en la sociedad; baja competencia empresarial; ausencia de mercados en la determinación de los precios; restricciones presupuestarias blandas que sostienen empresas ineficientes; limitada autonomía en decisiones claves de producción, precio, inversiones, e insumos; inexistencia de un mercado de divisas para las empresas, entre otros. Los elementos anteriores se combinan para crear un sistema de incentivos microeconómicos que destruye el emprendimiento empresarial, la innovación y la productividad. Baja productividad,

ausencia de mercados para asignar recursos, restricciones blandas que exacerban la demanda, falta de recursos para invertir, se convierten en un círculo vicioso para la productividad.

Los factores estructurales agravan aún más los problemas de oferta. Insuficiente rendimiento del capital humano (Cribeiro, 2012); limitada inversión productiva y en infraestructura (Torres, 0000; Galeano, 2019); financiamiento externo restringido (Sánchez, 2015); patrón de comercio exterior deficiente (Romero, 2015); desequilibrios macroeconómicos e insostenibilidad de la deuda (Hidalgo y Doimeadiós, 2016); así como una baja propensión innovadora (Díaz, 2018), entre otros; aparecen como factores limitantes del crecimiento de la productividad en el largo plazo.

La oferta doméstica no puede compensarse con importaciones por dos motivos fundamentales. Primero, por la restricción severa de acceso a financiamiento externo que enfrenta Cuba (Sánchez, 2015). Segundo, porque las deficiencias institucionales identificadas anteriormente frenan la competitividad del sector exportador que es clave en el financiamiento de economías pequeñas y abiertas como la cubana.

El sector exportador -en particular el de bienes- ha experimentado pérdidas sustanciales de competitividad (Romero, 2015; Torres, 2019). Por ejemplo, las exportaciones de bienes representaron en 2017 el 44% de su valor en 1990 (ONEI, 2019). La industria azucarera, principal rubro de exportación tradicional, prácticamente desapareció en los últimos 30 años. Asimismo, aunque las exportaciones de servicios - fundamentalmente turísticos y profesionales- crecieron de forma acelerada en décadas pasadas; su patrón de crecimiento más reciente da muestras de un claro agotamiento explicado en lo fundamental por las características del modelo de negocios implementado (Romero, 2015; Torres, 2019).

La combinación de fallas institucionales y estructurales unida al bloqueo económico de EE.UU., que es un problema de naturaleza externa, crea un ambiente de negocios frágil que es la base de una oferta inelástica y problemas agravados de escasez. En base a lo anterior la conclusión es inequívoca: un incremento salarial se traduciría en mayor demanda de bienes de consumo que la estructura productiva no puede atender. Ello se traduce, en mayor inflación (reprimida), o también en presiones sobre el tipo de cambio nominal.

A vía de ejemplo, en los últimos meses las autoridades económicas establecieron un aumento generalizado de los salarios en el sector público. Ello provocó presiones sobre los precios que se acompañaron en controles sobre el acaparamiento -producto de la escasez- y se aumentaron los controles de precios (Fuentes y Romeo, 2019). Solo a través de transformaciones institucionales y estructurales profundas que permitan incidir sobre la productividad, eficiencia y competitividad del sector empresarial se podría expandir (realmente) la oferta.

La Distribución Primaria del Producto

Los problemas de oferta analizados en la sección anterior no son la única causa de la existencia de bajos salarios en Cuba. Existen problemas en el plano de la distribución primaria del producto que complejizan el tema analizado. A pesar de los cambios experimentados en los últimos 30 años, el modelo económico cubano aun descansa considerablemente sobre principios administrativos y de planificación centralizada. El sistema de precios y salarios es administrado por criterios que van más allá de la racionalidad y disciplina económica que impondrían los mercados, que existen pero no representan la forma predominante de asignación de recursos de la sociedad. En ese sentido, los salarios y precios son internalizados en el diseño de un modelo económico, político y social con fuerte arraigo en la equidad.

Tal concepción tuvo una importante implicación sobre la distribución primaria del producto en las empresas. Al triunfo de La Revolución, se estableció un contrato social implícito entre el trabajador y el Estado que favorecía el financiamiento del gasto social a expensas de los salarios. Basado en criterios de distribución igualitaria se conformó un sistema de transferencias -que de alguna manera se extiende hasta nuestros días- donde el trabajador cedía parte de su salario (no por vías tributarias) y era parcialmente compensado a través de ciertas gratuidades y precios subsidiados, por ejemplo: educación, salud, cultura, deporte, canasta de bienes de acceso universal, electricidad, agua potable, etc.

Esto trajo varias implicaciones. Por una parte, permitió financiar el acceso rápido de toda la sociedad (no solo de trabajadores) a determinados derechos sociales, y la brecha de ingresos laborales se cerró significativamente. Por otra, la productividad laboral se vio deteriorada poniendo en riesgo la sostenibilidad del sistema de transferencias, que se erigió además sobre bases regresivas al subsidiar precios y no personas. La ausencia de salarios asociados a la productividad del sector o el trabajador generaron desestímulo al esfuerzo. A la vez, el acceso a precios subsidiados generó sobre-demanda, y profundizó la restricción de oferta de la economía. Asimismo, se desestimuló la oferta de trabajo en el mercado laboral, creando la base para la informalidad. Por último la empresa no se benefició de la disminución de costos laborales porque el excedente generado no se empleaba en inversión.

Un resultado esperado de este esquema de distribución primaria, sería encontrar empresas donde el salario tuviese muy poco peso relativo en la estructura de costos totales. Sobre este aspecto se brindará evidencia en la próxima sección.

A diferencia del primer factor explicativo que toca los fundamentos de la economía y que requiere de transformaciones institucionales y estructurales para inducir mayores salarios, este segundo argumento tiene justificación distributiva, idiosincrático a la economía cubana. Por lo tanto, su solución pasa establecer un nuevo contrato social que sea consensuado y asimilado por la sociedad en su conjunto. Es central que el salario represente la principal fuente de diferenciación de ingresos en la sociedad, si este refleja distintas capacidades o esfuerzos.

La Sobrevaloración del Tipo de Cambio Oficial

El análisis sobre cómo la sobrevaloración del tipo de cambio oficial influye sobre los bajos salarios es mucho más sutil que los factores anteriormente analizados, y necesita de una explicación detallada que implica representar el funcionamiento del sistema de precios y costos de las empresas cubanas.

El origen del problema. Una breve recapitulación histórica

La sobrevaloración del tipo de cambio empresarial tuvo su origen en el esquema de dualidad monetaria que se implementó en la economía cubana durante la crisis de los años noventa. Los desequilibrios monetarios que acontecían en los marcos de la crisis generaban pérdida de confiabilidad en el CUP y distorsionaban tanto los costos como los precios expresados en esta moneda. Según Hidalgo y Doimeadiós (2011) uno de los beneficios de la dualidad monetaria fue que permitió anclar el sistema de precios y costos de las empresas a dólares norteamericanos, mitigando así las consecuencias de los desequilibrios.

El sistema funcionó inicialmente para el –entonces llamado– sector emergente, y con posterioridad se fue extendiendo al resto de la economía.⁵ El turismo, las empresas de inversión extranjera, las tiendas recaudadoras de divisas (TRD), entre otras; conformaban sus costos de producción y precios de venta tomando como referencia los precios internacionales en dólares y el precio de las importaciones. El resto de la economía fue empleando el mismo principio de formación de costos y precios en la medida que se fue encadenando al sector emergente.

Sin embargo, los costos y precios no se expresaban exclusivamente en dólares sino más bien como un híbrido de dólares y CUP que se conectaban a través del tipo de cambio oficial $1\text{USD} = 1\text{CUP}$. Por ese motivo, tanto los estados financieros como los costos y los precios se presentaban –y actualmente presentan– en la denominada moneda total. Ésta no es una moneda en sí misma, sino el resultado de sumar en forma lineal CUP y dólares al tipo de cambio oficial. En principio, los costos empresariales se constituían sumando cada uno de sus componentes en dólares y CUP. En particular, dentro de ellos, los salarios se nominalizaban totalmente en CUP.⁶

5. Para una explicación detallada sobre la evolución de este esquema en Cuba en los últimos 30 años ver el trabajo de Hidalgo y Doimeadiós (2011: 67-115).

6. El sistema de estimulación de divisas no forma parte del gasto de salarios en empresas cubanas.

Mientras esto ocurría en el sector empresarial, para la población se estableció un mercado cambiario –inicialmente flexible– conocido como CADECA, donde con el devenir de los años se estableció un tipo de cambio fijo. Para consumir en las TRD, la población podía comprar dólares⁷ con sus salarios en CUP al tipo de cambio fijado por ese mercado.

En los primeros años de la década del dos mil, se inicia un proceso de desdolarización de la economía donde se eliminan los dólares de la circulación a través de un conjunto de resoluciones emitidas por el Banco Central de Cuba (Vidal, 2008-a; Hidalgo y Doimeadiós, 2011). A pesar de que este proceso tuvo importantes implicaciones institucionales y sus consecuencias sobre el desempeño económico se fueron acumulando y expresando en el largo plazo; lo cierto es que la eliminación del dólar de la circulación y su sustitución por el peso cubano convertible (CUC) no tuvo, inicialmente, mayor importancia (contable) sobre los precios y costos empresariales. El CUC circulaba en la economía desde hacía casi una década y tenía plena convertibilidad con los dólares al tipo de cambio 1USD = 1CUC. En el momento del remplazo no existieron efectos cambiarios sobre los precios relativos por la credibilidad del CUC como moneda convertible.⁸

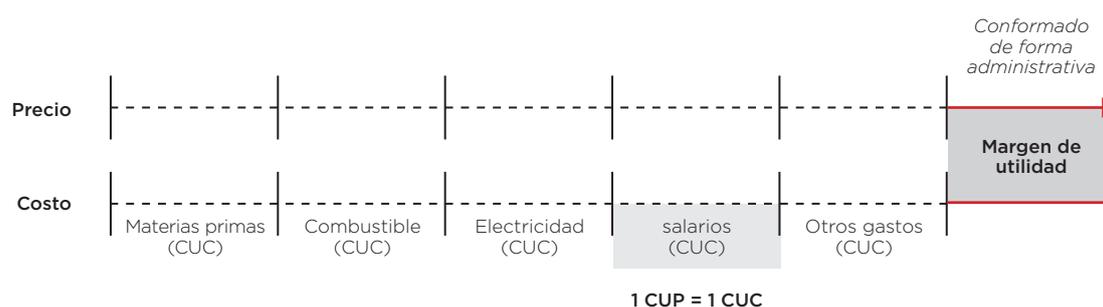
Los salarios en las estructuras de costos empresariales

Como se explicaba en la sección anterior, las estructuras de costo de las empresas en Cuba se expresan en una combinación de dos monedas –CUC y CUP– que se conectan entre sí a través del tipo de cambio oficial.

Los precios por otra parte, se conforman de manera administrativa como un margen fijo por encima de los costos. Las empresas productoras o comercializadoras nunca reciben precios valorados al tipo de cambio de CADECA –que es el pagado por los consumidores– sino al tipo de cambio oficial. El diferencial cambiario que se genera entre productores y consumidores es administrado por instrumentos de política monetaria y fiscal (Hidalgo y Doimeadiós, 2011).

En el esquema 1 se representa la estructura de precios y costo de una empresa representativa que opera para el mercado interno.⁹ El elemento a resaltar radica en que debido a la sobrevaloración del tipo de cambio oficial, el peso relativo que tiene 1 CUP de salario en los costos totales es equivalente al peso relativo de 1 CUC de cualquier otro elemento. Los precios, por otra parte, son fijados administrativamente como un margen fijo (de utilidad) sobre los costos totales.

ESQUEMA 1. COMPOSICIÓN POR MONEDAS DE LOS COSTOS EMPRESARIALES. UN CASO EXTREMO



(Cada CUP de salario igual peso en la estructura de costo que cada CUC de otro componente)

Notas: El esquema representa un caso hipotético extremo en el que todos los componentes de costos aparecen en CUC a excepción del salario. En realidad cada componente puede tener una parte en CUC y/o CUP. La simplificación, que no implica pérdida de generalidad, facilita la exposición del problema.

Fuente: Elaboración propia

7. En realidad se compraban pesos cubanos convertibles (CUC) que estaban respaldados en dólares.

8. Con posterioridad a las medidas de desdolarización, el CUC fue perdiendo convertibilidad en el sector empresarial. Los ingresos en esa moneda no garantizaron nunca más a las empresas acceso inmediato a divisas.

9. En realidad el precio puede tener también un componente en CUC, por ejemplo, en aquellas empresas que exportan. Este no es un detalle menor con importantes implicaciones en un escenario de devaluación del tipo de cambio oficial.

Lo anterior implica que la empresa genera ingresos que le permite cubrir gastos (de salarios) solamente valorados a tipo de cambio oficial. El problema es que los asalariados enfrentan en el momento del consumo precios conformados al tipo de cambio de CADECA, que es veinticuatro veces mayor. En otras palabras, los ingresos empresariales son valorados a precios conformados a partir del tipo de cambio oficial, mientras los salarios enfrentan con posterioridad precios conformados a partir del tipo de cambio de CADECA. Como consecuencia de lo anterior, el esfuerzo que tendría que realizar una empresa para compensar a sus trabajadores excedería lo que sus condiciones de valoración permiten.

Incluso en el escenario –poco probable– de que la empresa logre aumentar significativamente sus niveles de productividad, o que el producto se distribuya en base a otra composición; el efecto de la sobrevaloración del tipo de cambio limitaría incrementos de salarios sustanciales. Es importante dejar establecido que no se pretende sugerir en este trabajo que sea imposible pagar mayores salarios en Cuba – y mucho menos que no se deba! –. Lo que parece evidente es que imponer a la empresa que pague salarios nominalizados en CUP al tipo de cambio oficial hace muy caro el gasto de salarios para ellas, explicando (parcialmente) sus bajos niveles.

A modo de ejemplo, esta peculiaridad del entorno monetario explicaría por qué una empresa extranjera o mixta en Cuba necesita subvenciones o compensaciones para pagar salarios mayores (GOC, 2014; GOC, 2014); o por qué empresas exportadoras no pueden financiar salarios mayores sin caer en pérdidas. Asimismo, explicaría por qué hay empresas que afirman poder financiar 50 CUC de salarios adicionales; pero no 1200 CUP, aun cuando ambos valores son equivalentes a tipo de cambio CADECA.¹⁰

III. EXAMINADO EVIDENCIA SOBRE SALARIOS EN EMPRESAS CUBANAS

En esta sección se examinan datos a nivel de firma para sostener algunas consideraciones emitidas en la sección anterior. Las fuentes estadísticas para analizar estos temas son limitadas porque hay información que no es pública; por ejemplo, de precios o costos por monedas.

Los Datos

Se emplean tres formularios estadísticos –registros administrativos– de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). En particular, el formulario 5202 de los años 2013 y 2015, y los formularios 5921 y 5924 del año 2015. El primero contiene información de 1,875 empresas estatales respecto al promedio de trabajadores y de salarios pagados (excluida remuneración en CUC y distribución de utilidades entre empleados). En el segundo formulario aparece información sobre los niveles de utilidad de 1,396 firmas; mientras que en el tercero se registran los elementos de gastos de 2,079 empresas (materias primas, salarios, depreciación, etc.).

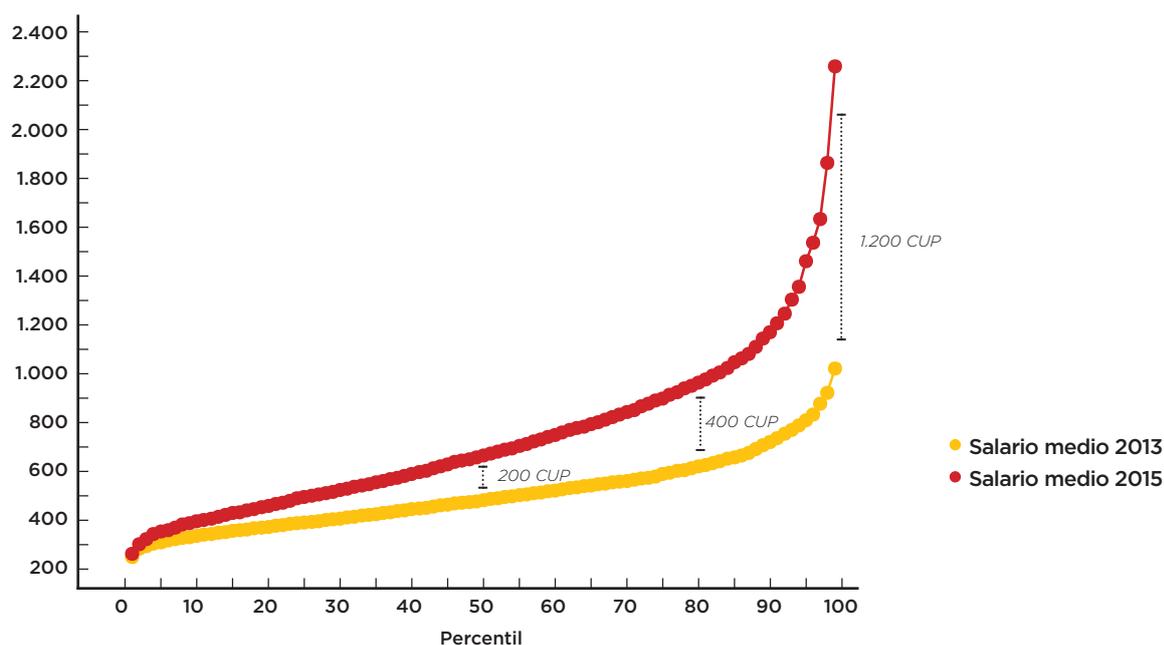
Análisis Preliminar

Como se explicaba en la introducción del trabajo, en el año 2014 se aprobó la Resolución 17 de pagos por resultados, que implicó la introducción de importantes cambios institucionales en la formación y pago de salarios en Cuba (Galtés, 2016). Básicamente, los salarios se empezaron a pagar en correspondencia con los resultados de la empresa –medidos a través del valor agregado bruto–, y a partir del cumplimiento de determinados indicadores claves, por ejemplo, ventas, utilidades antes de impuesto, etc. En caso de incumplimiento el trabajador recibía el salario mínimo.

Con el objetivo de identificar dinámicas salariales antes y después de la aplicación de la resolución 17, el gráfico 1 exhibe diferencias observadas en el salario medio mensual entre el año 2013 y 2015 para cada percentil de una muestra de 1,875 empresas. El impacto sobre el salario de la introducción de los incentivos fue heterogéneo. Mientras que en el primer decil la diferencia salarial antes y después la medida es apenas perceptible; para la empresa ubicada en el percentil 50 fue de 200 CUP (unos 8 CUC), y para la empresas ubicada en el percentil 99 de 1200 CUP (50 CUC).

10. Comentarios realizados al autor por directivos de empresas estatales.

GRÁFICO 1. DIFERENCIAS EN SALARIO MEDIO EMPRESARIAL POR PERCENTIL DE LA DISTRIBUCIÓN, AÑOS 2013 - 2015



Fuente: Modelo 5202, ONEI 2013 y 2015

Los resultados anteriores deben interpretarse con extrema cautela. En primera instancia una reforma que mejore los salarios en la empresa mediana (percentil 50) en 200 CUP (8 CUC) parecería poco efectiva. No obstante, los elementos conceptuales brindados en la sección anterior pueden ayudar a una (re)interpretación de los mismos.

1. En condiciones de sobrevaloración del tipo de cambio, la capacidad que posee una empresa para financiar con sus ingresos incrementos salariales significativos es limitada. Si bien 200 CUP son insuficientes para el asalariado, el esfuerzo empresarial para pagarlos –24 veces este monto– es considerable. Ello explica el por qué es “tan baja” la sensibilidad ante la política.
2. Una práctica habitual observada en las empresas (fundamentalmente mayorista) ha sido la de incrementar precios bien de producciones secundarias o de aquella que se vende después de cumplir con el encargo estatal (Castro, 2019). El problema es que tales precios no son resultado de condiciones (restricciones) de mercado. Las empresas pueden fijarlos con determinada arbitrariedad por la escasa competencia doméstica e internacional que enfrentan. Como consecuencia, los incrementos salariales no se han basado en incrementos reales de producción –y por lo tanto de productividad– sino en incrementos nominales de la misma. Es decir, los trabajadores aumentaron sus salarios vía aumento de precios.

En adición a lo anterior, debe resaltarse que los resultados del gráfico 1 se basan en el supuesto fuerte de que las empresas que más salarios pagan son más eficientes y productivas (aportan más valor agregado). Lo anterior no es necesariamente cierto porque el esquema de dualidad monetaria sobre el cual funciona la empresa cubana en la actualidad implica la existencia de un sistema de transferencias entre agentes de la economía (Hidalgo et al, 2011). Es altamente probable que muchas de las empresas que logran pagar mayores salarios en las condiciones actuales vean muy limitadas sus posibilidades en un escenario de devaluación.

En la sección II se sugería que la distribución primaria actual del producto basado en criterios administrativos restringía la posibilidad de incrementar los salarios en Cuba. Si esta hipótesis fuera cierta entonces en los beneficios empresariales (en sus utilidades) habría espacio para financiar mayores salarios.

Con el objetivo de indagar sobre esta idea se empleó información de 1,396 empresas de todos los sectores de la economía en el año 2015. Se tomó la utilidad reportada (antes de impuestos) y se dividió entre el promedio de trabajadores de la empresa, y entre 12 para llevar el análisis a escala mensual. El indicador que resulta representa los ingresos mensuales adicionales que cada trabajador recibiría si la utilidad de la empresa se repartiese por completo entre el colectivo; y consecuentemente, no realizara contribución fiscal alguna en base a su utilidad. La Tabla I reporta percentiles seleccionados de la distribución del indicador.

TABLA I. UTILIDAD MEDIA MENSUAL POR TRABAJADOR 2015, EN MONEDA TOTAL

PERCENTIL	UTILIDAD MEDIA
1	-1,655.3
5	-542.4
10	0.2
25	111.8
50	403.2
75	969.9
90	1,967.0
95	3,347.9
99	12,986.4

Fuente: Modelo 5202 y 5921, ONEI 2015

Los resultados deben leerse de la siguiente forma. El 5% de las empresas no podría incrementar salarios a sus trabajadores porque tuvieron pérdidas. Un 20% adicional (hasta el percentil 25) podría incrementarlos hasta 111.8 CUP (aproximadamente 5 CUC); mientras que la empresa ubicada sobre el percentil 50 podría hacerlo en 403.2 CUP (16 CUC). Ello implica que aún en el caso en el que el fisco renunciara a gravar la utilidad de empresas estatales (con repercusión negativa sobre el gasto público); el incremento salarial que experimentaría el 50% de las empresas en la muestra sería como máximo un 58% del salario medio de la economía del año 2015. O sea bajo si se considera que el salario medio también lo es.

Conclusiones similares se obtienen de analizar la cola superior de la distribución del indicador. Las empresas ubicadas entre los percentiles 90 y 95 podrían incrementar los salarios entre 1,967 CUP y 3,347 CUP, que representan incrementos aproximados de entre 2 y 4 veces el salario medio del 2015; y cuyo valor expresado en CUC sería de aproximadamente 80 CUC y 140 CUC.

Este incremento podría parecer significativo para trabajadores que ganan el salario medio de la economía; sin embargo hay algunos argumentos que pondrían en duda lo anterior:

1. El ejercicio asume que la contribución fiscal de la empresa es nula.
2. El incremento salarial parecería bajo dado (o condicional) al nivel de activos totales que poseen las empresas. Por ejemplo, en la muestra las empresa que podrían llegar a pagar entre 80 CUC y 140 CUC mensuales (percentiles 90 y 95 de la tabla I, respectivamente) tienen un nivel medio de activos equivalentes a 72 millones de CUC.
3. Igualmente, el incremento parecería bajo si se compara con el salario que se paga en el sector no estatal.¹¹ Intuimos que, de repetir el ejercicio en esta actividad, el emprendimiento ubicado en el percentil 99 podría distribuir más de 12,986.4 CUP (unos 540 CUC) que es lo que podría distribuir la empresa estatal contraparte, según los resultados presentados en la tabla I.

El ejercicio parece sugerir – de forma contraria a lo esperado – que hay poco espacio en la utilidad de la empresa para financiar incrementos salariales, y que por lo tanto recomponer la distribución primaria del producto serviría poco a tales fines.

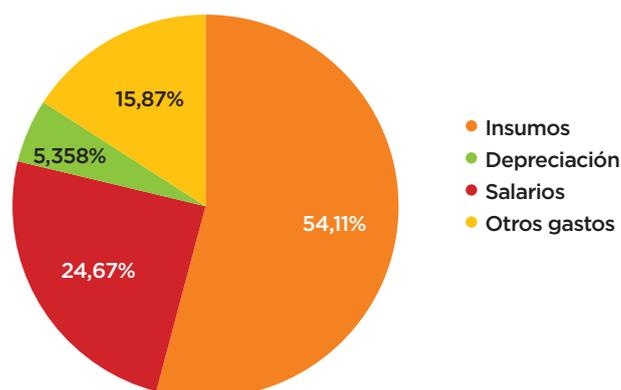
11. Los salarios en este sector no se encuentran afectados por la sobrevaloración del tipo de cambio oficial. Funciona con costos e ingresos devaluados a tipo de cambio CADECA.

Hay tres posibles explicaciones a este hallazgo:

1. Existe la posibilidad de que la baja utilidad observada, y por lo tanto su estrecho margen de incidencia sobre los salarios, sea reflejo de las insuficiencias estructurales de productividad que experimenta el sistema empresarial cubano, y que por lo tanto el problema en la distribución primaria del producto no se aprecien debido a su limitada capacidad para añadir valor. Implicaría que la única forma de incrementar salarios sería a través de reformas estructurales e institucionales.
2. Es posible que de forma alternativa (o complementaria) a la explicación anterior, exista poco espacio en la utilidad para financiar mayores salarios debido al mercado sobre-empleo que caracteriza a la economía cubana.
3. Por último, es posible que los resultados se expliquen debido a la sobrevaloración del tipo de cambio oficial que provoca que los salarios estén sobre-ponderados en la estructura de costos de las empresas. En otras palabras, se requerirían niveles de ingresos muy elevados para que las empresas pudiesen pagar mayores salarios.

Para fundamentar el punto tres se analiza información sobre la estructura de gasto de 2,079 empresas en el año 2015, representadas de forma agregada en el gráfico 2.

GRÁFICO 2. ESTRUCTURA DE GASTOS EMPRESARIALES, 2015



Fuente: Modelo 5924, ONEI 2015

Intuitivamente valdría la pena preguntarse cuánto debería significar porcentualmente salarios de 30 CUC mensuales¹² - por ejemplo - que son los ingresos laborales valorados al tipo de cambio de CADECA. La respuesta esperada sería “muy poco”. Sin embargo, como se aprecia en el gráfico 2, el salario es el segundo componente de mayor peso en la estructura total de gastos (aproximadamente un 25%). Si la idea de la sobrevaloración del tipo de cambio no tuviese ningún rol ¿cómo se explicaría este resultado? De hecho, los salarios son en el gráfico 2, el único componente de los gastos que se expresan totalmente en una sola moneda (CUP). Por lo tanto, si se dividiese el gasto de salario entre el tipo de cambio de CADECA el nuevo peso relativo sería aproximadamente 1.5%.¹³

El cambio de 25% a 1.5% significa que el tipo de cambio oficial infla la importancia relativa del salario en los costos representando una barrera para su incremento. Implica, por una parte, que hay un grupo de empresas que podrían pagar mayores salarios y que no lo hacen porque contablemente sus costos no soportan incrementos adicionales. Por otra, implica que los trabajadores ven deflactados sus ingresos y no es la empresa quien se apropia de dicho excedente. Tentativamente, el excedente se transfiere al Estado en forma de diferencial cambiario.

12. Que es aproximadamente el salario medio.

13. Esta es una estimación ilustrativa que no debe tomarse como exacta porque el resto de los componentes se expresa en dos monedas y se desconoce la proporción que representa cada una.

Concluyendo, nuestros resultados apuntan a que existe un problema de distribución primaria del producto que se esconde de forma contable en la sobrevaloración del tipo de cambio oficial.

IV. PROMOVRIENDO MAYORES SALARIOS. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA POLÍTICA ECONÓMICA

Con el objetivo establecer condiciones para que las empresas estatales puedan pagar mejores salarios, la política económica debería operar integralmente sobre los tres factores identificados en la sección II como explicativos de los bajos salarios en Cuba. Tales factores difieren en su naturaleza y, como consecuencia, exigen de políticas diferenciadas y secuenciadas armónicamente. Hemos organizado este análisis en tres secciones separadas para examinar de qué forma contribuiría cada una al mejoramiento de los salarios.

Salarios y Devaluación del Tipo de Cambio Oficial Empresarial

La primera condición para mejorar los salarios en las empresas estatales es devaluar el tipo de cambio oficial. No tendría sentido profundizar en transformaciones estructurales sin avanzar previamente (o en paralelo) sobre este problema de naturaleza nominal que afecta a toda la economía de forma transversal y que limita la efectividad de cualquier medida institucional o estructural introducida. La explicación de lo anterior radica en que las reformas estructurales buscan –entre otros– mejorar la eficiencia asignativa de los recursos, objetivo que resultaría impensable en un ambiente de sobrevaloración del tipo de cambio debido a la considerable distorsión de precios relativos que provoca. O sea, precios distorsionados no orientan adecuadamente políticas estructurales.

Sin embargo, asumiendo que se aborde en primera instancia el problema de la sobrevaloración del tipo de cambio habría que enfatizar en dos ideas claves. En primer lugar, devaluar el tipo de cambio oficial es una condición necesaria pero no suficiente para resolver el problema salarial en Cuba. Como se ha insistido en incontables ocasiones a lo largo de este texto, los bajos salarios responden a causas adicionales. En segundo lugar, la devaluación mejorará la capacidad de una parte del sector empresarial para pagar mejores salarios (por ejemplo, la del sector exportador), pero empeorará la de otro (por ejemplo, la del sector empresarial orientado al mercado interno cuyas capacidades no descansen en productividad, eficiencia y competitividad).

Este último hecho explica por qué la insistencia de acompañar el proceso de devaluación con medidas de naturaleza institucional y estructural que permitan, por una parte, mejorar el desempeño actual del sector empresarial; y por otra, administrar con más herramientas el impacto negativo de la devaluación sobre los grupos afectados.

La explicación de por qué la devaluación permite que al menos una parte del sector empresarial pague mayores salarios tiene que ver con la alineación de tipos de cambio en la producción y el consumo. Al dejar de operar en el circuito de $1\text{ CUC} = 1\text{ CUP}$, los ingresos de las empresas se articulan con gastos de salario. Hay, sin embargo, dos aspectos importantes que notar. Primero, lo anterior es cierto en empresas que operan en actividades transables (y no) que satisfagan la condición de que sus desempeños se basen en eficiencia, productividad y competitividad. Queremos enfatizar en el mensaje de que cualquier intento por pagar salarios (mayores) en empresas no-viables (insolventes) solo provocará presiones inflacionarias.

Segundo, la devaluación no resuelve ni tiene que ver con los problemas de distribución primaria del producto. Son dos problemas separados y el abordaje de este último exige políticas distributivas integrales y sobre todo introducidas de forma paulatina. Es cierto que la existencia de precios subvencionados es otra fuente de distorsión de precios relativos en Cuba, pero a diferencia de la distorsión que se induce por la vía cambiaria, ésta se puede articular a programas estructurales tal y como demuestra la experiencia de China y Vietnam. Desarrollar un sistema dual de precios permitiría generar incentivos para incrementar la eficiencia empresarial al tiempo que los costos sociales se reduzcan (Roland, 2000; Naughton, 2007).

Mientras no ocurra el anunciado proceso de unificación monetaria y cambiaria en Cuba, hay una medida (parcial) con efectos similares al de la devaluación que podría ensayarse como solución de

segundo óptimo. Esta medida sería pagar salarios en CUC únicamente en empresas estatales exportadoras, que es donde más probablemente se concentren las empresas solventes. La idea sería abaratar nominalmente sus costos laborales para ayudar a aumentar su competitividad a través (nuevamente) de la articulación de precios en la producción y consumo. Esta opción permitiría, entre otros: i) reducir transferencias cambiarias que reciben actualmente del presupuesto, ii) respaldar el incremento salarial en moneda libremente convertible mitigando así posibles efectos inflacionarios, iii) ayudar a la retención de empleo calificado en el sector exportador y aumentar su atractivo a través de mayores salarios.

No podría ser aplicada a actividades no transables porque en condiciones de sobrevaloración es improbable identificar aquellas empresas viables, de ahí que no pueda extenderse como solución.

Las Reformas Estructurales e Institucionales

Debido a que en última instancia, el salario depende del producto (marginal) del trabajo, se hace necesario la introducción de transformaciones institucionales y estructurales en el sector empresarial estatal. Las medidas deben buscar como objetivo central el aumento de la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa a través de la eliminación de restricciones que limitan su expansión.

Con el objetivo de evitar enfoques basados en “terapias de choque” y “enmiendas a la totalidad” que pueden resultar perjudiciales, parece conveniente iniciarlas por el sector exportador e ir conectando, progresivamente, el resto del sistema empresarial. Empezar por actividades que descansen en ventajas comparativas es fundamental en la estrategia, así como ir progresando paulatinamente hacia el desarrollo (diversificación) de actividades que exploten ventajas adquiridas basadas en un enfoque de negocios, cadenas de valor y fomentada por instrumentos de política industrial.

Hay algunas transformaciones institucionales (transversales) a nivel del modelo económico que necesitan ser abordadas (de forma conjunta) con inmediatez porque impactan sobre la productividad, eficiencia y competitividad del sector empresarial.

Por ejemplo, el desarrollo de un mercado cambiario donde participen las empresas (Hidalgo, 2016) mejoraría la eficiencia en la asignación de recursos que descansa hoy en decisiones administrativas discrecionales que es la base de la escasez. Además, disminuiría la probabilidad de pérdidas de oportunidades de negocios -muy común hoy día- por la falta de acceso a dólares. Debido a que las divisas son el recurso más escaso de la economía (sometida a importantes restricciones de financiamiento externo)¹⁴ este mercado deberá funcionar (inicialmente) con controles cambiarios y de acceso. O sea, no participarían todas las empresas y el tipo de cambio flotaría entre bandas. La oferta de moneda libremente convertible correría a cargo de empresas exportadoras y la demanda a cargo de empresas que logren conectarse a éstas.

Por otra parte, se requiere mejorar los mecanismos de fijación de precios dando un lugar al mercado en su formación. Los precios formados de forma administrativa, en particular, los formados por el método de gasto¹⁵ estimulan la ineficiencia productiva y asignativa al traspasar todo costo a los precios (en particular aquella parte de los costos que se fundamenta en la insuficiente gestión empresarial). La ineficiencia termina siendo pagada por consumidores o por la sociedad en su conjunto. Sería importante para el caso cubano estudiar la experiencia de precios duales de China con reconocidas virtudes en la literatura (Roland, 2000; Naughton, 2007).

Otro elemento fundamental es el levantamiento de las barreras administrativas a la entrada de empresas, estatales y no, a los mercados. Elevar la presión competitiva sobre las empresas existentes tendría importantes efectos directos y colaterales. Por ejemplo, mejoraría la fijación de precios, y estimularía la innovación creando incentivos para que la empresa identifique en la innovación una manera “sobrevivir” ante la competencia. Además, mejoraría la eficiencia asignativa a través de la movilización de recursos financieros hoy ociosos que facilitarían la revelación de ventajas comparativas que hoy son desconocidas.

14. Asumimos en nuestra propuesta que este supuesto se mantendrá. De levantarse podría aumentar el acceso de empresas a este mercado.

15. Hoy día la forma generalizada de formación de precios en Cuba.

Otro elemento clave es permitir la quiebra de empresas. La existencia de restricciones presupuestarias blandas es un serio problema de incentivos que impide el aprovechamiento eficiente de los recursos de la economía cubana. Conocer ex-antes que las decisiones corrientes tendrán (si acaso) pocas consecuencias futuras sobre la gestión empresarial, desestimula tomar esfuerzos serios para cumplir con las metas definidas. Desde proyectos de inversión que no garantizan los flujos de caja previstos, hasta planes de producción que son sistemáticamente violados forman parte de ejemplos que experimenta a diario el sector empresarial. Permitir la quiebra empresarial puede servir como mecanismo sancionador que mitigue los insuficientes incentivos para esforzarse.

En forma conjunta al ingreso de nuevas empresas y la fijación de parte de los precios de las empresas por el mercado, se requiere el fortalecimiento de la autonomía empresarial. La empresa estatal debe ser capaz de tomar un conjunto de decisiones claves de la administración que incluyen la producción, la contratación de trabajadores y sus salarios, las inversiones y los precios de sus productos. Lo que se observa en Cuba es que cada una de estas decisiones está sujeta a procesos administrativos que en última instancia limitan la capacidad emprendedora y de aprovechamiento de oportunidades de negocios. Sin embargo, hasta tanto no se tomen los pasos anteriores, aumentar la autonomía empresarial en un marco de falta de competencia y de posibilidad de quiebra sólo se traducirá en un incremento de la escasez y el derroche de recursos.

Las medidas a anteriores deben combinarse con una acción de gobierno orientada a la inversión en (unas pocas) actividades estratégicas donde se desarrollen en paralelo mecanismos que propicien una buena gobernanza y reduzcan los riesgos de un mal desempeño (Hausmann, 2019).

Reformando la Distribución del Producto: Hacia un Nuevo Contrato Social

En la sección II se discutía cómo los salarios dependían de una determinada distribución primaria del producto en Cuba. Como se apreció en la sección III, la sobrevaloración del tipo de cambio oficial enmascara contablemente la composición real de dicha distribución, incrementando la participación verdadera de los salarios en los costos. Un efecto esperado de la devaluación del tipo de cambio oficial es la disminución del peso relativo de los salarios en el producto, revelándose así el problema de distribución previamente caracterizado.

La corrección de este problema debe encontrarse en la definición de un nuevo contrato social que sea consensuado por la sociedad. Previsiblemente es de esperar que el consenso gire en torno a la idea de que los salarios deben representar la fuente fundamental de ingresos de un hogar y que las familias vulnerables requerirán de una atención focalizada que se financie a través de un sistema de transferencias tributario, tal y como existe hoy en la mayor parte del mundo.

Lo anterior significará ir eliminando paulatinamente los precios subvencionados e ir elevando proporcionalmente los salarios. El proceso anterior debe corresponder en tiempo con la madurez de las reformas estructurales. Es importante enfatizar en el mensaje de que éste podría no ser un proceso sencillo y requerirá por lo tanto ir evaluado los impactos sociales y políticos de la medida. Caso contrario se podría generar un proceso de desestabilización política en el país y la caída de familias en niveles de vulnerabilidad no conocidos hasta el momento. Hay dos vías para administrar este sistema de transferencia. El primero es a través del presupuesto, dando recursos a las familias que lo necesitan. El segundo es a través de un sistema dual de precios, que por un lado incentive a las empresas a producir y, por el otro, permita que el Estado siga obteniendo productos para sostener a los grupos sociales vulnerables.

V. CONCLUSIONES

La economía cubana se encuentra inmersa en una espiral de bajos salarios y baja productividad. Ella se explica por restricciones estructurales e institucionales en la asignación de recursos y ausencia de empresas que renueven la oferta de productos y servicios. Este trabajo incorpora al análisis previo la forma en la que los salarios ingresan a la contabilidad de las empresas estatales cubanas. La contabilización de los mismos a un tipo de cambio inferior al que se observa en el mercado implica que los gastos reales de las empresas son muy superiores a los que nominalmente se observan.

Como se ha apuntado en este trabajo parece improbable que la introducción de reformas institucionales y estructurales contribuyan a elevar los niveles de salarios en Cuba si no se acompañan de una devaluación del tipo de cambio oficial empresarial y de una nueva distribución primaria del producto. Sin embargo, el trabajo enfatiza que éstas son condiciones necesarias pero no suficientes para propiciar incrementos significativos de salarios, que en última instancia solo pueden ser garantizados a partir de un desempeño empresarial basado en productividad, eficiencia y competitividad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Bergara, Mario y Vilma Hidalgo (2016): "Transformaciones Económicas en Cuba. Una Perspectiva Institucional" Libro, Editorial Mastergraf S.R.L. Montevideo, Uruguay, ISBN: 978-9974-01324-7
- Castro, Yudy (2019): "Sobrecumplimiento Excesivo de Utilidades en Empresas Cubanas en la Mira de Finanzas y Precios", en *Cubadebate* 16.03.2019. Disponible en <http://www.cubadebate.cu/noticias>
- Cribeiro, Yordanka (2012): "Contribución de la Fuerza de Trabajo Calificada al Crecimiento Económico en Cuba. Principales Determinantes" Vol. 148 No. 2 (Julio - Diciembre).
- Díaz, Ileana (2018): "La innovación en empresas estatales cubanas: análisis para un debate" *Revista Economía y Desarrollo*, vol.159 no.1, enero.-junio.
- Fuentes, Thalía y Lisandra Romeo (2019): "Control de precios, complemento necesario al aumento salarial en sector presupuestado", en *Cubadebate*, 1 de agosto de 2019. Disponible en <http://www.cubadebate.cu/especiales/2019/08/01/control-de-precios-complemento-necesario-al-aumento-salarial-en-sector-presupuestado/#.XdA8wVH0n7l>
- Galeano, Laura (2019): "Servicios de infraestructura básica: retos y transformaciones necesarias" *Miradas de la Economía Cubana*, Ruth Casa Editorial.
- Galtés, Indira (2016): "Aportes para un Rediseño de la Política Salarial en el Contexto de La Actualización del Modelo Económico Cubano", Tesis de Doctorado, Universidad de La Habana
- Hidalgo, V.; Doimeadiós, Y.; Licandro, G.; Licandro, J.A. (2011): "Políticas Macroeconómicas en Economías Parcialmente Dolarizadas. La Experiencia Internacional y de Cuba", Ed. Zonalibro, San Martín 2437
- Hidalgo, Vilma y Yaima Doimeadiós (2016): "Sostenibilidad fiscal. Prioridad en la agenda de transformaciones del modelo económico cubano" *Revista Economía y Desarrollo*, vol.75, n.298, pp.155-184.
- Monreal, Pedro (2018): "Consumo, Mercados, Inflación Reprimida y Salarios Reales en Cuba ¿Qué Hará El Plan del 2019?" Blog: *El Estado como Tal*, 18.12.2018. Disponible en <https://elestadocomotal.com>
- Naughton, Barry (2007): "The Chinese economy. Transitions and growth" MIT Press
- Oficina Nacional de Estadística e Información - ONEI (2010 - 2018): "Anuario Estadístico de Cuba 2010 -2017", Disponible en www.onei.cu
- Roland, Gerard (2000): *Transition and Economics*, MIT Press.
- Romero, Antonio (2015): "El comercio internacional actual y la inserción externa de países en desarrollo: desafíos para la economía cubana" *Revista Economía y Desarrollo*, vol.153, pp.190-207
- Sánchez, Marlen (2015): "Cuba y las instituciones financieras internacionales: explorando vías de acercamiento" *Revista cubana de economía internacional*, Nro. 3. Pág. 94-123.
- Torres, Ricardo (2019): "La transformación productiva e inserción internacional: discusión de propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo hasta 2030" *Miradas de la Economía Cubana*, Ruth Casa Editorial
- Vidal, Pavel (2008): "Los Salarios, los Precios y la Dualidad Monetaria", *Espacio Laical* Nro. 2