

ACADEMIC ARTICLE

¿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, Uruguay

Ricardo González Aguila works at the Centro de Estudios de la Economía Cubana – Universidad de la Habana. His research focuses on the determinants of productivity growth of Cuban state-owned enterprises, and his work has been published in *Investigación Operacional, Economía y Desarrollo* and *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.

Leandro Zipitría teaches in the Departamento de Economía at the Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de la República, Uruguay. He studies pricing and entry decisions by supermarkets, and the effect of politics on the soft budget constrain syndrome. His research has been published in the *Review of Industrial Organization, the International Journal of Finance & Economics*, and *Economía – LACEA Journal*.

Resumen

En el documento se explora el porqué de los bajos salarios pagados por empresas estatales cubanas. Además de deficiencias institucionales y estructurales que limitan el aumento de la eficiencia, productividad y competitividad empresarial, identificamos en la multiplicidad de tipos de cambio y en particular en la sobrevaloración del tipo de cambio oficial, así como en la distribución primaria del producto en la empresa, restricciones centrales que necesitan ser abordadas integralmente con vistas a fortalecer la capacidad de la empresa estatal cubana de pagar mayores salarios. Se proponen algunas transformaciones institucionales que deberían acompañar a este proceso de fortalecimiento.

Palabras claves: salarios, empresas estatales, Cuba

Introducción

Comparado con cualquier otra empresa fuera de Cuba, las empresas estatales¹ cubanas pagan salarios considerablemente bajos. El salario medio durante el año 2018 fue de 777 pesos cubanos (CUP) mensuales, cerca de 30 dólares a la tasa de cambio oficial² (ONEI 2019: cap.7, p.13). Salarios bajos a nivel de toda la economía expresan distorsiones importantes en el mercado de trabajo. La literatura reconoce que los bajos salarios representan la causa y la consecuencia de la baja productividad del trabajo en Cuba (Vidal 2008b: 25; Moreal 2016; Galtés y Odriozola 2018: 11). En este marco, cualquier intento por aumentarlos sin respaldo en aumentos de producción presionaría sobre la inflación; mientras que al ser tan bajos se hace difícil estimular la productividad laboral.

Los salarios en Cuba no son fijados por el mercado, sino que se determinan de forma administrativa por el Estado. Con el objetivo de generar incentivos para fomentar incrementos de productividad, en el año 2014 se puso en práctica la Resolución 17 (GOC 2014b: 286–88) que promovía el pago de salarios basado en los resultados de las empresas. Esta resolución fue perfeccionada y reemplazada en el año 2016 por la Resolución 6 (GOC 2016: 2–8). 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 de los trabajadores ni incrementó la producción agregada de la economía. Entre los años 2014 y 2018 el salario medio mensual aumentó en 193 CUP, aproximadamente, unos 8 dólares (ONEI 2019:

-
- 1 Este trabajo se centra en las empresas estatales y no en otras formas de propiedad y gestión que existen en Cuba. De aquí en adelante cuando se emplee el término empresa nos estaremos refiriendo a la empresa estatal. La distinción es importante porque a pesar de haber definido la necesidad de dotar de una mayor flexibilidad la gestión de este agente económico (PCC 2017: cap.2, p.25), aún hoy en día las empresas estatales cubanas poseen una autonomía limitada que se enmarca en un modelo de administración centralizada de recursos. No enfrentan restricciones de mercado y no pueden ser creadas ni destruidas libremente.
 - 2 La compra venta de moneda extranjera en Cuba se realiza únicamente a través de las Casas de Cambio (CADECA), que es 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 Peso Cubano Convertible (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.

cap.7, p.13). Por otra parte, el crecimiento (real) de la economía en esos años estuvo alrededor de un discreto 2% promedio anual (ONEI 2019: cap.5, p.16).

En un primer intento por racionalizar la baja efectividad de la política de pagos por resultados/rendimiento, Galtés (2016: 119–133) identificó un conjunto de errores de diseño asociados a este sistema de pagos. Dicho sistema proporcionaba una estructura de incentivos laborales insuficiente, con baja capacidad de incidir sobre la productividad de la empresa. Si bien el diseño actual debería ser mejorado, las transformaciones que necesita el sector empresarial estatal cubano van más allá de las que pueden ser inducidas 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 la productividad es una variable real que descansa sobre los fundamentos de la economía y que solamente puede ser movilizadas a través de transformaciones institucionales y estructurales. Al respecto hay mucho que hacer en Cuba, donde las empresas estatales funcionan aún en un contexto de planificación centralizada con una fuerte orientación administrativa (Roland 2000: cap. 9).

El segundo factor – poco abordado por la literatura sobre el tema – tiene que ver con la restricción que fija sobre el salario en la empresa la existencia de tipos de cambios múltiples. En particular, la moneda en la cual se nominalizan los salarios, el CUP, tiene un valor para la empresa (donde 1 USD = 1 CUP), y otro valor muy distinto para la población (donde 1 USD = 24 CUP). Lo anterior implica que el costo de 1 CUP de salario para las empresas se contabiliza 24 veces más alto en comparación al valor de ese mismo CUP en el mercado de consumo. 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).

Existen algunos ejemplos intuitivos para apoyar la proposición anterior. Las Resoluciones No. 14/2014 (GOC 2014 a: 293) y No. 42/2014 (GOC 2014 c: 1083) 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.³ Si la sobrevaloración del tipo

3 Cada CUC de salario es compensado con 10 CUP en las empresas enclavadas en las Zona de Desarrollo Económico Especial Mariel, mientras que en las empresas mixtas se compensan con 2 CUP.

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 desdoblamiento del tipo de cambio.

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. Si bien este esquema permitió reducir los niveles de inequidad tradicionalmente existentes en Cuba, también sentó las bases para el des-estímulo laboral y la baja productividad. En la medida en que los trabajadores recibían el mismo salario, independientemente de sus calificaciones y esfuerzos, los incentivos al trabajo fueron imposibles de sostener en el tiempo.

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

Contribuimos al 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, interiorizando en el análisis salarial la influencia de la sobrevaloración del tipo de cambio empresarial que hasta el momento ha despertado muy poca atención (si acaso alguno) en los estudios cubanos sobre el tema.

La principal conclusión a la que se arriba es que, más allá de las transformaciones institucionales y estructurales de base que requiere el sector empresarial estatal, la estrategia de generar incentivos laborales 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. En caso contrario, se podría anular la efectividad de las transformaciones propuestas.

El trabajo queda estructurado de la siguiente manera. En la sección siguiente se fundamentan los factores que explican el porqué de tan bajos salarios en empresas cubanas. En la sección III se presenta evidencia estadística que fundamenta estos factores. En la sección IV se brindan elementos de política económica para promover mayores salarios. La sección V presenta las conclusiones.

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 para 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 2008b: 25; Moreal 2016; Galtés y Odriozola 2018: 11).

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 (Castillo 2016: 289–96; Torres 2019: 48). Las restricciones institucionales se fundamentan en diferentes elementos: planificación centralizada como forma predominante –casi exclusiva– de asignación de recursos en la economía; muy 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. Estas características 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: 179–83); limitada inversión productiva y en infraestructura (Galeano 2019: 54–6); financiamiento externo restringido (Sánchez 2015: 96–9); patrón de comercio exterior deficiente (Romero 2015: 202); desequilibrios macroeconómicos e insostenibilidad de la deuda (Hidalgo y Doimeadiós 2016: 158–67); así como una baja propensión

innovadora (Díaz 2018: 178–9), 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 Cuba enfrenta. Segundo, porque las deficiencias institucionales y estructurales 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: 202; Torres 2019: 42). Por ejemplo, las exportaciones de bienes representaron en 2018 el 44% de su valor en 1990 (ONEI 2019: cap.8, p.8). 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 (García y Sovilla 2017: 165).

La combinación de fallas institucionales y estructurales, unida al bloqueo económico de EEUU, 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. Como consecuencia de lo anterior, la conclusión es inequívoca: un incremento salarial se traduciría en mayor demanda de bienes de consumo que la estructura productiva no podría atender. Ello se traduciría 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 del 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 aún 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, transporte, etc.

Esta red extendida de seguridad y protección social trajo múltiples 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, desestructuró el sistema de incentivos laborales generándose un fuerte des-estímulo al esfuerzo. Como consecuencia, la productividad laboral se vio deteriorada que puso en riesgo la propia sostenibilidad del sistema de transferencias, fundado además sobre bases regresivas al subsidiar precios y no personas. 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 (bajos salarios) 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 de la economía cubana. Por lo tanto, su solución pasa por 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 (2011a: 76) 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.⁴ 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 en 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. Esta 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.⁵

Mientras esto ocurría en el sector empresarial, para la población se estableció un mercado cambiario (inicialmente flexible) conocido como CADECA, donde

4 Para una explicación detallada sobre la evolución de este esquema en Cuba en los últimos 30 años ver el trabajo de Hidalgo y Doimeadiós (2011a).

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

con el devenir de los años se estableció un tipo de cambio fijo. Para consumir en las TRD, la población podía comprar dólares⁶ con sus salarios en CUP al tipo de cambio fijado por ese mercado.

En los primeros años de la década del 2000, 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 2008a: 94–9; Hidalgo y Doimeadiós 2011a: 89–92). A pesar de que este proceso tuvo importantes implicaciones institucionales y sus consecuencias sobre el desempeño económico se fueron acumulando y expresando a 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.⁷

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 2011b: 119–30).

En el esquema 1 se representa la estructura de precios y costo de una empresa representativa que opera para el mercado interno.⁸ El elemento a resaltar radica

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

7 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.

8 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.

compensaciones para pagar salarios mayores (GOC 2014a: 293; GOC 2014c: 1083); 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, aún cuando ambos valores son equivalentes a tipo de cambio CADECA.⁹

Examinado Evidencias sobre Salarios en Empresas Cubanas

En esta sección se examinan datos de empresas estatales cubanas con el objetivo de discutir algunas consideraciones emitidas previamente. Las fuentes estadísticas para analizar estos temas son limitadas porque la información relevante de precios o costos por monedas no es pública. Aclaramos que no es nuestra intención conducir un análisis causal sino “leer” estadísticas en el contexto del marco conceptual presentado en la sección anterior.

Los Datos

Se empleó información no pública de tres formularios del Sistema de Información Estadística Nacional (SIEN) de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI).

Análisis Preliminar

Como se explicaba al inicio del trabajo, en el año 2014 se aprobó la Resolución 17 de pagos por resultados, que implicó la introducción de importantes

Tabla I Variables Utilizadas

Formulario	Años	VARIABLES	Cantidad de Empresas	Fuente del formulario ¹
5202-01	2013, 2015	Promedio de trabajadores, salarios	1,875	http://www.onei.gob.cu/node/13888
5921-02	2015	Utilidad antes de impuestos	1,396	GOC (2015: 213), fila 40
5924-02	2015	Gastos en insumos, salarios, depreciación y otros.	2,079	GOC (2015: 218), filas: 1-4, 5, 10, 11

Todas las variables monetarias están expresadas en moneda total que es la suma de CUP y CUC al tipo de cambio oficial.

¹ En realidad se empleó el Sistema de Información Estadísticas Nacional (SIEN) de los años 2013 y 2015, que difieren ligeramente del SIEN-2016 que es el publicado en la actualidad por la Oficina Nacional de Estadísticas e Información.

9 Comentarios realizados al autor por directivos de empresas estatales.

cambios institucionales en la formación y pago de salarios en Cuba. Básicamente, los salarios se comenzaron a pagar en correspondencia con los resultados de la empresa en su conjunto –no del trabajador– medidos a través del valor agregado bruto y a partir del cumplimiento de determinados indicadores claves, por ejemplo, ventas, utilidades antes de impuesto, etc. Implicó que el salario del trabajador tuviese una parte fija y otra variable. En caso de incumplimiento el trabajador recibía el salario base de la economía (GOC 2014a: 287).

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 los años 2013 y 2015 para cada percentil de una muestra de 1,875 empresas.

El gráfico ilustra que, mientras en el primer decil la diferencia salarial antes y después del cambio en la política fue apenas perceptible, esta diferencia fue de aproximadamente 200 CUP en la empresa ubicada en el percentil 50, y de 1200 CUP en la empresa ubicada en el percentil 99.

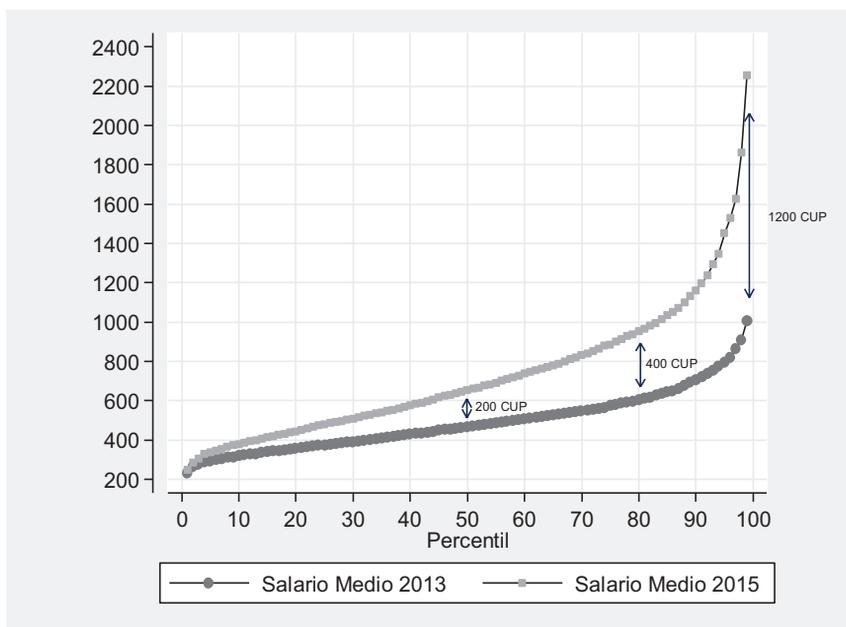


Gráfico 1 Diferencias en Salario Medio Empresarial por Percentil de la Distribución, años 2013–2015

Fuente: Elaborado en base al formulario 5202–01

Aunque en términos relativos la mitad de la muestra experimentó incrementos superiores a 50% en dos años, los salarios continuaron siendo insuficientes. Notar que expresados en dólares norteamericanos, los incrementos salariales en las empresas entre los percentiles 50 y 99 estuvieron entre \$8 y \$50, respectivamente. Estos resultados pueden interpretarse al calor de los argumentos desarrollados en la sección anterior de la siguiente forma:

1. Los salarios crecieron de forma poco significativa porque la productividad depende de otros factores adicionales a la estimulación. Sin reformas estructurales e institucionales más proactivas que busquen incidir sobre la eficiencia, productividad y competitividad del sector empresarial, no es posible incrementarlos significativamente.
2. En condiciones de sobrevaloración del tipo de cambio oficial empresarial, la capacidad que posee una entidad 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 ayuda a explicar por qué es baja la sensibilidad de los salarios ante la política.
3. El crecimiento modesto de los salarios observado en el período pudo haber sido financiado, al menos parcialmente, por incrementos de precios de las empresas. Una práctica habitual observada en el sector empresarial ha sido la de incrementar precios, tanto de producciones secundarias como de aquellas que se venden después de cumplir con el encargo estatal (Acosta y Rivery 2017: 40; Castro 2019: 1–2). El problema al respecto es que tales precios no son resultado de condiciones (restricciones) de mercado. Las empresas pueden fijarlos con determinada arbitrariedad, entre otros factores, 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. Contrario a lo deseado, el cambio en los sistemas de pagos generó incentivos productivos perversos que indican se necesitan transformaciones institucionales de acompañamiento que corrijan el comportamiento observado.
4. Por último, 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 porque 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 & Doimeadiós 2011b: 132–40). 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.

Diseñamos un segundo ejercicio empírico para evaluar el argumento distributivo. En la sección II se sugería que la distribución primaria actual del producto, basada en criterios administrativos y orientada al financiamiento masivo del gasto social, restringía la posibilidad de incrementar los salarios en Cuba. Si esta hipótesis fuera cierta, entonces cabría esperar que en la utilidad de la empresa existiese un determinado margen, útil 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 ni destinara recursos a la inversión. La tabla II reporta percentiles seleccionados de la distribución del indicador.

Los resultados deben leerse de la siguiente forma. Casi el 10% de las empresas no podrían incrementar salarios a sus trabajadores porque implicaría operar con pérdidas. El 25% de las empresas no podrían incrementarlos más de 111.8 CUP (aproximadamente 5 dólares); mientras que la empresa ubicada sobre el percentil 50 podría hacerlo en 403.2 CUP (16 dólares). Ello significa 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

Tabla II 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: Formularios 5202-01 y 5921-02

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 al 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 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 y 140 dólares.

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 y la inversión es nula.
2. El incremento salarial derivado parecería bajo condicional al elevado nivel de activos totales que poseen las empresas estatales. Por ejemplo, en la muestra las empresas que podrían llegar a pagar entre 80 y 140 dólares mensuales (percentiles 90 y 95 de la tabla II, respectivamente) tienen un nivel medio de activos contables equivalentes a 72 millones de dólares.
3. Igualmente, el incremento parecería bajo si se compara con el salario que se paga en el sector no estatal.¹⁰ Intuimos que, de repetir el ejercicio en este sector, el pequeño negocio ubicado en el percentil 99 podría distribuir más de 12,986.4 CUP (unos 540 dólares) que es lo que podría distribuir la empresa estatal contraparte, según los resultados presentados en la tabla II.

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.

Hay tres posibles explicaciones a este hallazgo. En primer lugar, 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. Implicaría que la única forma de incrementar salarios sería a través de reformas estructurales e institucionales.

10 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.

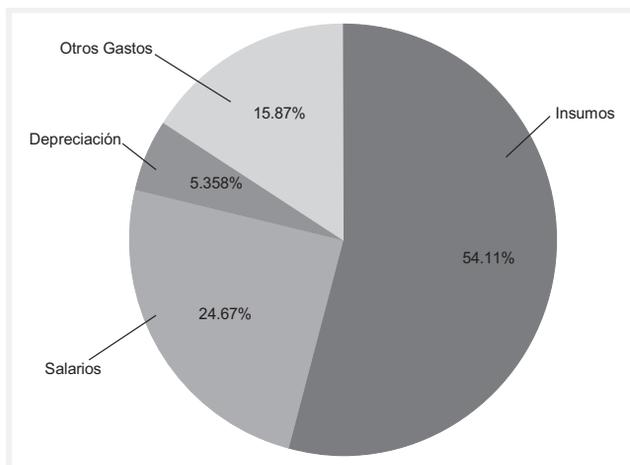


Gráfico 2 Estructura de Gastos Empresariales, 2015

Fuente: Elaborado en base al formulario 5924-02

En segundo lugar, es posible que de forma alternativa (o complementaria) a la explicación anterior, exista poco espacio en la utilidad para financiar mayores salarios debido al marcado sobre-empleo que caracteriza a la economía cubana.

Por último, es posible que los resultados se expliquen debido a la sobrevaloración del tipo de cambio oficial que, como ya ha sido reiterado en varias ocasiones, 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.

Con el objetivo de profundizar sobre esta última hipótesis, se analiza información sobre la estructura de gasto de 2,079 empresas en el año 2015, representadas de forma agregada en el gráfico 2.

Intuitivamente valdría la pena preguntarse cuánto debería significar porcentualmente salarios de 30 dólares mensuales,¹¹ 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

11 Que es aproximadamente el salario medio.

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%.¹²

Como consecuencia de lo anterior, nuestros resultados corroborarían la existencia del problema de distribución primaria del producto escondida de forma contable en la sobrevaloración del tipo de cambio oficial.

Promover Mayores Salarios. Ámbito de Actuación de la Política Económica

Con el objetivo de 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

12 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.

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; 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 CUC = 1 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, esta 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: 135-7; Naughton 2007: 91-2).

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 necesaria 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: 111) mejoraría la eficiencia en la asignación de recursos que descansa hoy en decisiones administrativas discrecionales que son 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)¹³ 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 estas. Adicionalmente, la introducción de un sistema dual de precios ayudaría a

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

administrar en el corto plazo los impactos sobre las empresas más pequeñas que tuviesen problemas para comprar divisas en este mercado.

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 gasto¹⁴ 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: 135–7; Naughton 2007: 91–2).

Otro elemento fundamental es el levantamiento de las barreras administrativas a la entrada de empresas, estatales y no estatales, 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 de “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.

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 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: 2).

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

Reformar la Distribución del Producto: Hacia un Nuevo Contrato Social

En la segunda sección se discutía cómo los salarios dependían de una determinada distribución primaria del producto en Cuba. Como se mencionaba, 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 requieran una atención focalizada, que se financie a través de un sistema de transferencias tributarias, 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 este podría no ser un proceso sencillo y requeriría por lo tanto ir evaluado los impactos sociales y políticos de la medida. En 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.

Conclusiones

La economía cubana se encuentra inmersa en una espiral de bajos salarios y baja productividad. Dicha espiral 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 estas 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.

Bibliografía

- Acosta, Margarita, y Rivery, Claudia (2017) “Propuesta de regulación de precios mayoristas”, *Revista Cubana de Finanzas y Precios*, 1(4), octubre-diciembre, 38-44.
- Castillo, Luis (2016) “El marco institucional en la transición socialista y el sistema de dirección y gestión de las empresas de propiedad social”, en Mario Bergara y Vilma Hidalgo (eds) *Transformaciones Económicas en Cuba. Una Perspectiva Institucional*. Montevideo: Mastergraf SRL, 296.
- Castro, Yudy (2019) “Sobrecumplimiento Excesivo de Utilidades en Empresas Cubanas en la Mira de Finanzas y Precios”, *Cubadebate*. Disponible en http://www.cubadebate.cu/noticias/2019/03/16/sobrecumplimiento-excesivo-de-utilidades-en-empresas-cubanas-en-la-mira-de-finanzas-y-precios/#.Xe_FDPZFy2E. (Consultado el 16 de octubre del 2019.)
- Cribeiro, Yordanka (2012) “Contribución de la Fuerza de Trabajo Calificada al Crecimiento Económico en Cuba. Principales Determinantes”, *Revista Economía y Desarrollo*, 148(2), Julio - Diciembre, 168-89.
- Díaz, Ileana (2018) “La innovación en empresas estatales cubanas: análisis para un debate”, *Revista Economía y Desarrollo*, 159(1), enero-junio, 166-84.
- Fuentes, Thalía y Romeo, Lisandra (2019): “Control de precios, complemento necesario al aumento salarial en sector presupuestado”, *Cubadebate*. Disponible en <http://www.cubadebate.cu/especiales/2019/08/01/control-de-precios-complemento-necesario-al-aumento-salarial-en-sector-presupuestado/#.XdA8wVH0n7I>. (Consultado el 1 de septiembre de 2019).
- Galeano, Laura (2019) “Servicios de infraestructura básica: retos y transformaciones necesarias” en Dayma Echevarría y Ricardo Torres (ed.) *Miradas de la Economía Cubana*. Ciudad Panamá: Ruth Casa Editorial, 53-61.
- 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.

- Galtés, Indira y Odriozola, Silvia (2018): “Premisas para una política salarial en la construcción del socialismo cubano. De lo deseado e ideal a lo posible en condiciones concretas”, *Revista Economía y Desarrollo*, 160(2).
- García, Francisco y Sovilla, Bruno (2017) “Características y vulnerabilidades del sector exportador cubano en el período revolucionario (1959–2013)”, *Revista América Latina en la Historia Económica*, 24(1), enero–abril, 140–70.
- GOC – *Gaceta Oficial de Cuba* (2014a) “Resolución 14 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” Extraordinaria Nro.23. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gacetitas-oficiales>. (Consultado el 24 de abril de 2020.)
- GOC – *Gaceta Oficial de Cuba* (2014b) “Resolución 17 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” Extraordinaria Nro.21. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gacetitas-oficiales>. (Consultado el 24 de abril de 2020.)
- GOC – *Gaceta Oficial de Cuba* (2014c) “Resolución 42 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” Extraordinaria Nro.53. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gacetitas-oficiales>. (Consultado el 24 de abril de 2020.)
- GOC – *Gaceta Oficial de Cuba* (2015) “Resolución 1173 del Ministerio de Finanzas y Precios” Ordinaria Nro.6. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gacetitas-oficiales>, 213–18. (Consultado el 24 de abril de 2020.)
- GOC – *Gaceta Oficial de Cuba* (2016) “Resolución 6 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” Extraordinaria Nro.7. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gacetitas-oficiales>. (Consultado el 24 de abril de 2020.)
- Hausmann, Ricardo (2019) “Why governments should not wait for Godot”. Project Syndicate. Disponible en <https://www.project-syndicate.org/commentary/crucial-government-steps-to-attract-foreign-investment-by-ricardo-hausmann-2019-12>. (Consultado el 15 de enero de 2020.)
- Hidalgo, Vilma (2016) “Políticas macroeconómicas en Cuba. Un enfoque institucional”, en Mario Bergara y Vilma Hidalgo (eds) *Transformaciones Económicas en Cuba. Una Perspectiva Institucional*. Montevideo: Mastergraf SRL, 79–119.
- Hidalgo, Vilma y Doimeadiós, Yaima (2016) “Sostenibilidad fiscal. Prioridad en la agenda de transformaciones del modelo económico cubano”, *Investigación Económica*, 75(298), octubre–diciembre, 155–84.
- Hidalgo, Vilma y Doimeadiós, Yaima (2011a) “Dualidad monetaria de la economía cubana: retos de política económica” en Yaima Doimeadiós, Vilma Hidalgo, Gerardo Licandro y José Antonio Licandro, *Políticas Macroeconómicas en Economías Parcialmente Dolarizadas. La experiencia internacional y de Cuba*. Montevideo: Zonalibro, 67–115.
- Hidalgo, Vilma y Doimeadiós, Yaima (2011b) “Hacia la unificación monetaria en Cuba” en Yaima Doimeadiós, Vilma Hidalgo, Gerardo Licandro y José Antonio Licandro, *Políticas Macroeconómicas en Economías Parcialmente Dolarizadas. La experiencia internacional y de Cuba*. Montevideo: Zonalibro, 117–82
- Monreal, Pedro (2016) “El salario en Cuba: los falsos paradigmas y la terca realidad”. Sin Permiso. Disponible en <http://www.sinpermiso.info/textos/el-salario-en-cuba-los-falsos-paradigmas-y-la-terca-realidad>. (Consultado el 15 de octubre de 2019.)
- Naughton, Barry (2007) *The Chinese Economy. Transitions and Growth*: Cambridge, MA: MIT Press, 85–111.

- ONEI – Oficina Nacional de Estadística e Información (2019) *Anuario Estadístico de Cuba 2018*. Disponible en www.onei.cu/aec2018.htm. (Consultado el 10 de octubre de 2019.)
- PCC – Partido Comunista de Cuba (2017) “Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista”, *Granma*. Disponible en [http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista](http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Conceptualización%20del%20modelo%20económico%20y%20social%20cubano%20de%20desarrollo%20socialista)”, *Granma*. Disponible en [http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Conceptualización del modelo económico social and space missing Version Final.pdf](http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Conceptualización%20del%20modelo%20económico%20social%20and%20space%20missing%20Version%20Final.pdf), pp. 29–30. (Consultado el 1 de octubre de 2019.)
- Roland, Gerard (2000) *Transition and Economics*. Cambridge, MA: MIT Press, 131–52.
- Romero, Antonio (2015) “El comercio internacional actual y la inserción externa de países en desarrollo: desafíos para la economía cubana”, *Revista Economía y Desarrollo*, 153, 190–07.
- Sánchez, Marlen (2015) “Cuba y las instituciones financieras internacionales: explorando vías de acercamiento”, *Revista Cubana de Economía Internacional*, 3, 94–123.
- Torres, Ricardo (2019) “La transformación productiva e inserción internacional: discusión de propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo hasta 2030”, en Dayma Echevarría y Ricardo Torres (eds) *Miradas de la Economía Cubana*. Ciudad Panamá: Ruth Casa Editorial, 41–50.
- Vidal, Pavel (2008a) “La encrucijada de la dualidad monetaria”, *Revista Nueva Sociedad*, 216, julio-agosto, 90–106.
- Vidal, Pavel (2008b) “Los Salarios, los Precios y la Dualidad Monetaria”, *Espacio Laical*, 2.