

ARTÍCULO ORIGINAL

Diferenciación salarial y productividad en Cuba

Salary Differentiation and Productivity in Cuba

Indira Galtés Galeano

Facultad de Economía, Universidad de La Habana.

RESUMEN

El artículo se suma a los estudios del patio centrados en los efectos de la diferenciación salarial sobre la productividad del trabajo, incorporando el hecho de que esta relación constituye un círculo virtuoso que debe cerrarse a partir del derrame de estos incrementos de productividad sobre los resultados económicos de las empresas, que nuevamente deben revertirse en mayores incentivos monetarios. En esta dirección el trabajo caracteriza la situación de cada forma de estímulo al trabajo en el periodo 2003-2009, y estimando diferentes modelos de datos panel, intenta corregir posibles problemas de modelación de estudios precedentes. Finalmente se determina que la ineficiencia del sistema de incentivos de la política salarial se debe en buena medida no solo a los bajos montos, sino también al inoperante diseño y aplicación de los complementos salariales.

PALABRAS CLAVE: diferenciación salarial, productividad del trabajo, crecimiento, datos panel.

ABSTRACT

The article subscribes to the national studies centered in the effects of the salary differentiation on the productivity of work, incorporating the fact that this relationship constitutes a virtuous circle that should close starting from the spill of these increments of productivity on the economic results of the firms that again should be reverted in monetary bigger incentives. In this address the work characterizes the situation from each stimulus way to the work in the period 2003-2009, and estimating different models of data panel, it tries to correct possible problems of estimation of precedent studies. Finally it is determined that the inefficient of the system of incentives of the salary politics owes herself in good not measured alone to its low quantities, but also to the inoperative design and application of the salary complements.

KEYWORDS: salary differentiation, productivity of work, growth, data panel.

Introducción

Basta la revisión de algunos artículos científicos sobre diferenciación salarial para encontrar como denominador común la interrogante de por qué trabajadores con características similares perciben salarios diferentes. La teoría y la evidencia empírica lo atribuyen a políticas macroeconómicas o, en el extremo contrario, a estrategias gerenciales. En Cuba la atipicidad estriba en que la incógnita es ¿por qué trabajadores con características propias heterogéneas, y rendimientos productivos diferentes, perciben iguales salarios?

Las bases del desarrollo social enarbolado por la Revolución sostienen que cada trabajador debe recibir de acuerdo a la calidad y cantidad de su trabajo y a sus capacidades, pero dentro de márgenes que no promuevan la desigualdad social, por lo que el Gobierno aseguró fuentes de empleo para todos los trabajadores con salarios dentro de una escala acorde a la calificación, pero de estrecho diapasón.

El salario básico mantiene una diferenciación salarial muy estable y de bajos niveles; sin embargo, las secuelas de la aguda crisis de los años noventa y el proceso de actualización del modelo económico muestran la urgencia de elevar el rendimiento de una fuerza de trabajo altamente calificada, por lo que se busca activar la diferenciación salarial como incentivo a la productividad del trabajo, a través de formas de pago complementarias al salario básico, y diseñadas bajo disímiles esquemas y requerimientos.

Pero, ¿qué esquema de incentivo puede tributar a la elevación de la productividad del trabajo en el contexto de actualización del modelo económico cubano? El presente estudio persigue responder a esta pregunta determinando la relación entre la diferenciación salarial y la productividad del trabajo en Cuba.

El trabajo se estructura en dos epígrafes. En el primero se analizan las deficiencias de los estudios nacionales precedentes sobre la relación diferenciación salarial-productividad. En un segundo epígrafe se introducen alternativas para refinar resultados anteriores y se verifica si los elementos que aportan diferenciación salarial presentan bidireccionalidad respecto a la productividad del trabajo, como ha sido probado en otras investigaciones respecto al salario básico.

Antecedentes y caracterización del problema

La diferenciación salarial en Cuba cobra hoy protagonismo entre los elementos determinantes del crecimiento económico como incentivo de la fuerza de trabajo a participar y ser productiva en la actividad económica. Estos incentivos se han asociado fundamentalmente a la esfera económica, con los salarios medios como núcleo fuerte, por su definición como retribución por el trabajo realizado.

En Cuba, la peculiaridad en cuanto a los salarios radica en su carácter homogeneizador, por su esquema basado en una escala de estrecho diapasón, desligados de los resultados productivos por su concepción según el tiempo trabajado, cuando los contratos de trabajo mayormente son a tiempo completo, indefinidos y con jornada cerrada. Todo ello dentro una política del país para conservar en reducido margen las desigualdades sociales, siendo estos salarios la principal y más estable fuente de ingresos de la masa trabajadora.

Sin embargo, precisamente por la lógica de premiar la eficiencia y competitividad productiva y estimular los rendimientos, la introducción de otras formas de ingreso derivadas del trabajo –tales como los pagos de estimulación en CUC, los pagos por resultados, por el sistema de perfeccionamiento empresarial y pagos adicionales–, aporta heterogeneidad a las remuneraciones por estar más asociadas a resultados individuales y

colectivos. Son estas formas de pago las que constituyen hoy en Cuba la opción de la diferenciación salarial y sus características son determinantes para conseguir impactos productivos.

Los pagos de estimulación en CUC se conciben como forma de estimular a aquellas empresas vinculadas a sectores transables por la producción de bienes o de servicios; o sea que se percibe por concepto de ahorro o captación de divisas al país, incremento de las exportaciones o reducción de importaciones de bienes y servicios. Esta alternativa puede ser financiada con los propios ingresos en divisas de las empresas o por el concepto de ahorro; sin embargo, para no ampliar en demasía la dispersión salarial se le establece un techo medio de 15 CUC al mes, que al cambio oficial de la moneda equivale a \$ 360 MN, que representaba el 87 % del salario medio por trabajador en el año 2011. Por otro lado, se consideran como invalidantes de ser beneficiados, los problemas de disciplina y puntualidad en el puesto. Esto permite constatar que esta vía de estimulación tiene dos efectos posibles sobre la productividad: en primer lugar importa ser abarcado o no por el sistema de estimulación, y en segundo lugar importa el monto del pago. El primer elemento no suele ser variable en el tiempo respecto a las empresas, dado que las que son aprobadas como beneficiarias se eligen por criterios no siempre productivos; sin embargo los invalidantes individuales pueden hacer variar la cuantía de trabajadores beneficiados respecto a los abarcados, lo que introduce la penalización y por tanto el incentivo al esfuerzo del trabajador, en dependencia, por supuesto, del rigor del control del proceso. El monto también puede ser variable en el tiempo, dependiendo de la fuente de financiamiento de estos pagos. Todo ello conduce a que la estimulación en CUC tenga un balance final positivo o negativo sobre la productividad del trabajo.

El pago por los resultados está dirigido a incrementar la productividad, reducir los gastos y costos, disminuir los índices de consumo energético, elevar el índice de utilización de los equipos y los niveles de producción o servicios, sustituir importaciones e incrementar renglones exportables, y aumentar el aprovechamiento de la jornada laboral.¹

Aplicable mayoritariamente al sistema empresarial, esta forma de pago comprende al sistema de pago a destajo,² por indicadores directos a la producción y los servicios,³ por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios⁴ y por indicadores generales y de eficiencia.⁵

Estos sistemas de pagos deben concebirse a partir de que se cumplan los indicadores asociados al volumen de producción y niveles de eficiencia empresariales. El monto se debe financiar con los ingresos de la empresa y en el caso de las unidades presupuestadas por el presupuesto de salario aprobado, y depende del incremento del nivel de actividad planificado con respecto al real ejecutado en el año anterior. De lo contrario no debe autorizarse pago alguno, aunque pueden hacerse excepciones si los trabajadores sobrepasan el real del año anterior, siempre que no se deterioren otros indicadores de eficiencia planificados.

La efectividad de esta forma de pago está muy directamente vinculada a la planificación estratégica empresarial. Aunque el trabajador abarcado por este premio sienta un incentivo adicional a superar su rendimiento, esto no debe atentar contra el nivel de gastos planificado

y mucho menos no corresponderse con las capacidades productivas instaladas, dado que iría en perjuicio de la relación costo-beneficio.

Adicionalmente las empresas inmersas en el sistema de perfeccionamiento empresarial mantienen una diferencia salarial en relación a las restantes, como pago adicional mensual sobre el salario. Esta cuantía oscila entre \$ 75 y \$ 200 MN, lo que representa entre un 16 % y un 45 % del salario medio por trabajador en 2011. Estos pagos se corresponden con los grupos de categorías ocupacionales, recibiendo una retribución, por encima del salario mínimo equivalente al 33,3 % de este, los operarios, trabajadores de servicios, administrativos y técnicos, estos últimos llegando a alcanzar un 46,7 %, y los cargos de dirigentes perciben un 88,9 % de incremento a su salario básico. Esto denota la diferenciación marcada entre calificadoros de ocupaciones y cargos de dirigentes, que no están directamente vinculados a la producción y reciben un pago diferenciado que más que duplica a los trabajadores directos.

Los pagos adicionales pueden ser percibidos por concepto de tipos de turnos, por multiocupación en la misma entidad, por años de servicio, por condiciones laborales anormales, por pagos asociados al coeficiente de interés económico-social, o simplemente por salarios especiales. En este caso se aprecia una mayor discrecionalidad en los pagos por coeficiente de interés económico-social y salarios especiales, que se asocian a aquellas actividades exportadoras de bienes y servicios y las generadoras de divisas. Igualmente las condiciones laborales anormales brindan diversificación en cuanto a concepto aunque no así en monto diferenciado de pago.

Esta diferenciación salarial, tanto desde la perspectiva de los salarios básicos como de las formas de estimulación al trabajo, han sido abordadas en escasos estudios del patio, por lo que sus efectos sobre el crecimiento no cuentan aún con un veredicto consolidado.

Uno de los primeros estudios en incursionar en la temática es de González (2007), quien por primera vez aborda la relación entre los bajos salarios y la baja productividad de nuestra economía y la posibilidad de accionar esta relación a través de los modelos de salarios de eficiencia, desarrollados para economías de mercado en la década de los ochenta.

López (2012) estima una función de productividad del trabajo para un panel desbalanceado de 924 empresas de todo el país que cobran estimulación en CUC, en el periodo 2006-2009 a través del estimador de efectos fijos (FE), captando el impacto de esta forma de remuneración y, en última instancia, considerándolo un elemento de completamiento salarial. Para ello estima dos modelos, a partir de los factores productivos capital y dotación de insumos por trabajador, salario escala, estimulación en CUC y pagos por resultados, en un primer caso, con la variación de agregar salario escala y estimulación en CUC en un solo elemento en el segundo modelo.

En el primer modelo, como muestra la figura 1, solo los pagos por resultados fueron estadísticamente significativos, y con coeficiente positivo; no así con el salario escala y la estimulación en CUC que resultaron no significativas, apuntando a un efecto individual sobre la productividad del trabajo casi nulo. En el segundo modelo todas las variables son significativas al 1 % y con signo positivo en sus coeficientes, con el pago por resultados como el más elevado. Ambos casos verifican la pertinencia de esta forma de pago sobre el rendimiento individual de los trabajadores. El impacto de la estimulación en CUC es significativo estadísticamente en ambos modelos, pero aún es insuficiente.

Tabla 1. Productividad e ingresos del trabajo. Estimaciones

	VARIA	K / L	G_M	S	ECU	PR	S	D_E	D_P	D_P
--	--------------	--------------	----------------------	----------	------------	-----------	----------	------------	------------	------------

	BLES				C		EST	D	E	R
López (2012)	Modelo 1	2,01**	0,1*	0,21	1,32	3,9*	-----	-----	-----	-----
	Modelo 2	2,5*	0,09*	-----	-----	3,4*	0,17*	-----	-----	-----
Cribeiro (2011)	Modelo 1	0,017	0,354*	0,11**	-----	-----	-----	0,107*	0,05**	0,06*

Fuente: elaboración propia a partir de Cribeiro (2011) y López (2012)

* significativa al 1 % ; ** significativa al 10 %

Cribeiro (2011) versiona estos modelos para un panel desbalanceado de 3 119 empresas de todo el país. Utiliza al salario medio de escala como proxy de la calificación de la fuerza de trabajo a nivel empresarial, incluye variables ficticias temporales para cada año del periodo, que captan el cambio técnico por actividades económicas, e incorpora dummies para capturar la vinculación de las empresas a sistemas de estimulación en divisas o de perfeccionamiento empresarial, así como a sistemas de pagos asociados a los resultados del trabajo.

Las variables de incentivo fueron significativas y con signo positivo, demostrando su importancia para los efectos productivos. Los mayores niveles de productividad se ubicaron en las empresas asociadas a mecanismos de estimulación, indistintamente del tipo de moneda, aseverando que la política de diferenciación salarial mediante el completamiento de los ingresos derivados del trabajo con alternativas de formas de pago ha sido efectiva.

Análisis y descripción de los datos

La política salarial cubana tiene instaurado un entramado de premios o remuneraciones al trabajo que responde al objetivo de complementar el salario básico o escala por disímiles conceptos. Sin embargo todos estos premios persiguen el objetivo común de estimular a aquellas empresas de mayor importancia estratégica y con mejores resultados finales. Son los organismos de la administración central del Estado (OACE) y las empresas las responsables de que una empresa sea elegida como beneficiaria de estas políticas de estimulación para sus trabajadores.

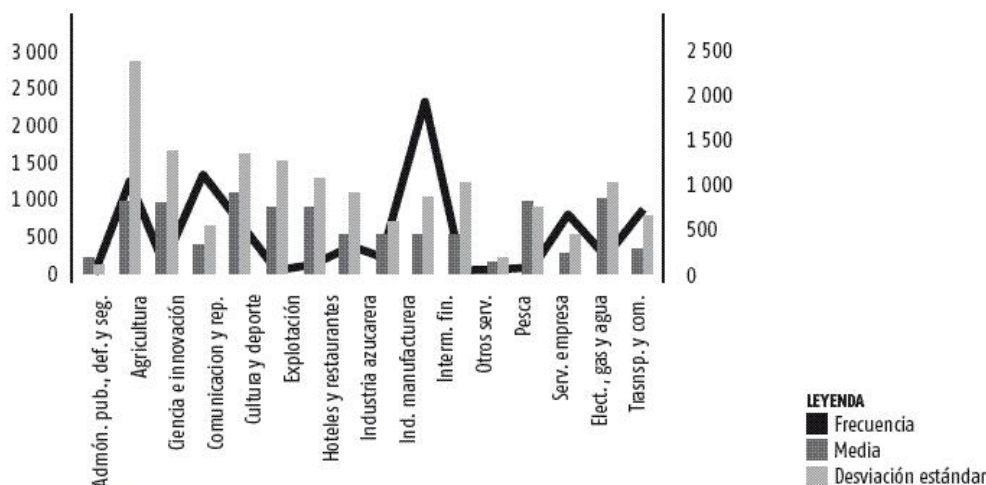


Figura 1. Distribución y dispersión del pago por resultados

Fuente: elaboración propia a partir del modelo 0005 y 5901 de la ONEI.

La figura 1 muestra la distribución del pago por resultados entre los sectores de la economía en el periodo 2003-2009, a partir de un panel de 3 119 empresas de todo el país. En ese sentido, destaca la industria manufacturera como el sector con mayor cantidad de empresas beneficiadas, con casi 2 000 entidades, seguido por el comercio y la agricultura, con algo más de la mitad que la manufactura; mientras tanto, sectores como ciencia e innovación, intermediación financiera, otros servicios, cultura y deporte, pesca y explotación de minas y canteras, apenas se incorporan a este sistema de pagos, lo que, a excepción de este último, habla sobre la necesidad de diseñar un esquema de pagos por resultados para actividades de servicios, que, como las mencionadas, reportan altos ingresos al país por concepto de exportaciones. Por otro lado, los valores promedios de estos pagos oscilan entre 500 mil y 1 millón de pesos anuales en 10 de los 16 sectores presentados, equivalente al 62 % de la cantidad de empresas abarcadas. El valor medio del periodo es de 583 843 pesos anuales. El sector con mayor dispersión respecto a esta media es la agricultura, marcadamente distante del resto y, aunque la variabilidad de la dispersión es superior que la variabilidad de la media, aun es de un estrecho margen.

La dispersión de estos pagos respecto a su valor medio es apreciablemente superior al agruparlo por sectores. Esta diferenciación se reduce de acuerdo a la clasificación de actividades económicas NAE, estando concentrada la mayor dispersión en las ramas de la construcción, la ciencia e innovación tecnológica y la explotación de minas y canteras, siendo las otras actividades empresariales y la administración pública, junto a los servicios y el comercio, las ramas más alejadas por debajo de la media. La diferenciación del pago por resultados por el criterio territorial es casi nula, concentrándose todas las provincias alrededor del valor promedio.

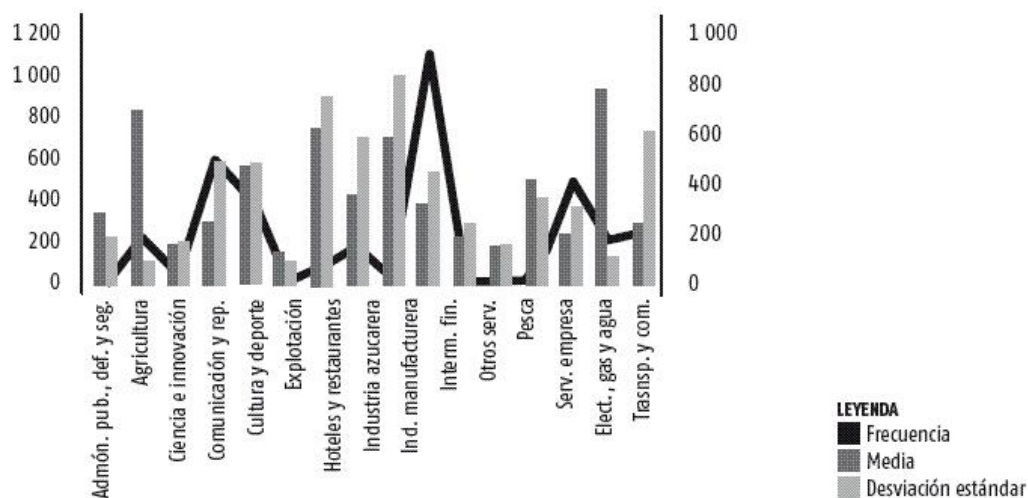


Figura 2. Distribución y dispersión del pago por perfeccionamiento empresarial

Fuente: elaboración propia a partir del modelo 0005 y 5901 de la ONEI.

En cuanto a los pagos por perfeccionamiento empresarial, la figura 2 vuelve a exhibir a la industria manufacturera como la de mayor concentración de empresas favorecidas –aunque en esto influye considerablemente la dimensión del sector–, seguida por el comercio y los servicios empresariales. En este caso las medias sectoriales son mucho más inestables; solo suministro de electricidad, gas y agua presenta una media superior a los 800 mil pesos anuales, seguido por la agricultura, explotación de minas y canteras, la industria azucarera y la construcción. Igualmente inestables son las dispersiones de estos desembolsos respecto a sus valores promedios, sobresaliendo también la explotación de minas y canteras, junto a la industria azucarera, los hoteles y restaurantes y el transporte.

Con una media anual de 428 408 pesos, se presentan los pagos por el sistema de perfeccionamiento empresarial, con un espectro mucho más amplio que los pagos por resultados, probablemente explicado por la mayor variabilidad de los resultados productivos y económicos que los avalan, tanto en el orden sectorial, como por clasificador de actividad o por territorialidad. Destaca en ese sentido el suministro de electricidad, gas y agua como el de mayor diferenciación respecto a la media del país, seguido por la agricultura, mientras que la cultura presenta la mayor dispersión por debajo de la media, mostrándose entonces como el sector de peor evolución por este concepto.

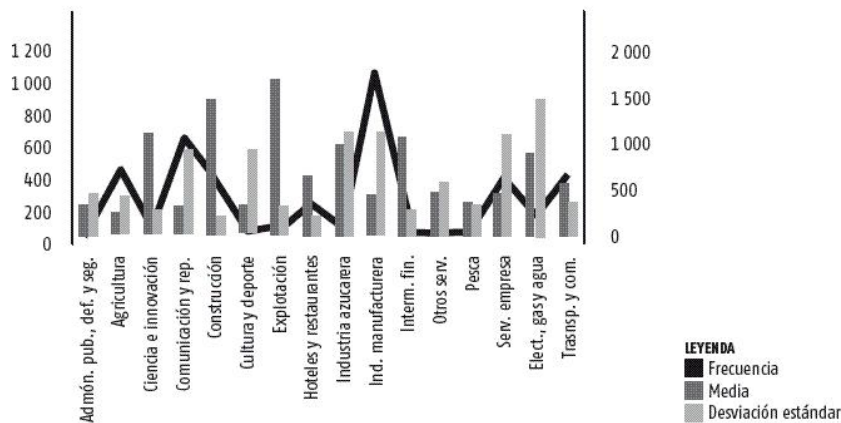


Figura 3. Distribución y dispersión de pagos adicionales

Fuente: elaboración propia a partir del modelo 0005 y 5901 de la ONEI.

En la figura 3 se aprecia que, concordando con su concepción, los mayores valores promedios de los pagos adicionales se localizan, en explotación de minas y canteras, construcción, industria azucarera y suministro de electricidad, gas y agua, sectores donde estos pluses salariales se justifican principalmente por peligrosidad y horas extras, aunque no quedan muy atrás la ciencia e innovación y la intermediación financiera, donde son más comunes los grados científicos y las comisiones, respectivamente. Contradictoriamente, estos no son los sectores con mayor concentración de empresas abarcadas en esta forma de pago; priman los de manufacturas (nuevamente acertado según su volumen de entidades), el comercio y la agricultura. Tampoco los sectores con mayores promedios son los de mayor dispersión en estos pagos por empresas; más bien todo lo contrario, explicando esta escasa variabilidad por su noción, siendo un pago fijo.

Las dispersiones sectoriales respecto a la media son mucho más estrechas que en el caso de los pagos por perfeccionamiento, principalmente a nivel provincial, estando todos los territorios concentrados alrededor del valor promedio; mientras que sectorialmente, solo se despega significativamente de la media, con un valor de 327 840 pesos, la cultura y el deporte.

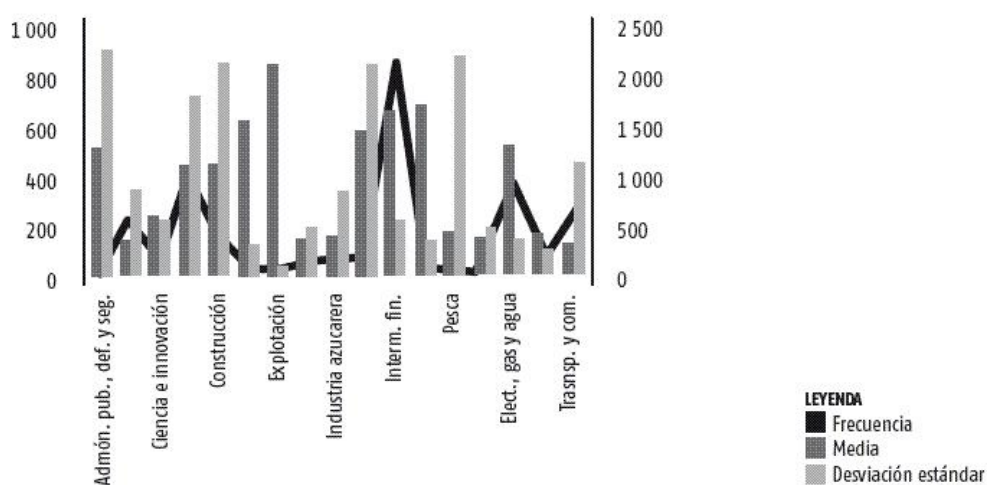


Figura 4. Distribución y dispersión del pago en CUC

Fuente: elaboración propia a partir del modelo 0005 y 5901 de la ONEI.

La media empresarial de gastos en divisas para estimulación en el periodo fue de 74 700 CUC anuales, equivalente a 1 792 800 pesos, siendo el de mayor desembolso. Los mayores promedios, de acuerdo con la figura 4, se registran en la explotación de minas y canteras, la cultura y el deporte, otros servicios, intermediación financiera, electricidad, gas y agua y manufacturas, junto a la administración pública, defensa y seguridad, así como construcción y comercio, quedando muy rezagadas el resto de las ramas. De ellas, la intermediación financiera muestra la mayor concentración de empresas beneficiadas. Es interesante que los sectores con las medias más altas casi no presentan dispersión.

Igualmente, llama la atención el comportamiento de las desviaciones respecto a la media de todo el país, con sectores que no perciben este estímulo, como la educación, mientras que electricidad, gas y agua, así como hoteles y restaurantes muestran valores muy elevados de estimulación. Pinar del Río, resulta la única provincia que se distancia de la media.

Agrupando los complementos salariales según tipo de moneda, en MN el diapasón es más amplio que en CUC, destacando la construcción, seguida muy de cerca por la explotación de minas y canteras, como el sector mejor remunerado. Un grupo de empresas que no se subordinan a organismo alguno, también resaltan como las de mayor dispersión respecto a la media en cuanto a esta forma de organización, seguidas por el Ministerio de Educación Superior (MES). Al añadir al análisis los gastos de estimulación en CUC la situación se sostiene, solo intercambiándose a nivel de organismo a las empresas no asociadas a esta forma, por el Ministerio de Transporte, junto a su sector, que reemplaza a la construcción.

Por provincias es fácil apreciar que la diferenciación salarial por complementos salariales es aún más escasa, con la capital encabezando la lista de provincias más beneficiadas.

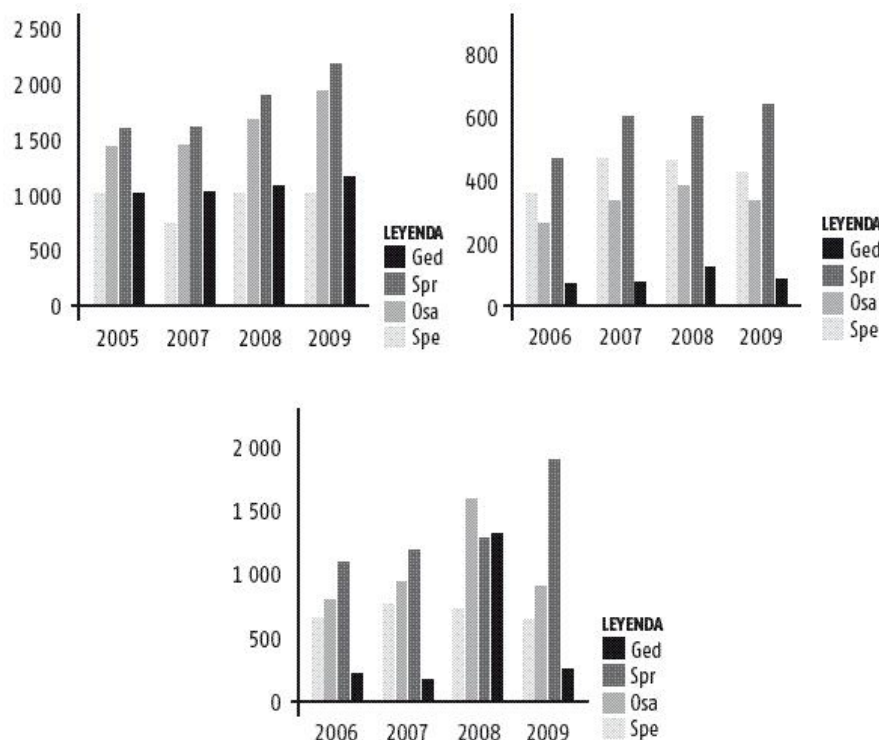


Figura 5. Evolución de las formas de pago (2006-2009)
 Fuente: elaboración propia a partir del modelo 0005 y 5901 de la ONEI.

De modo general, según la figura 5, en el periodo se observa un ascenso de la cobertura de empresas en todas las forma de pago, con excepción del gasto en divisas que se mantiene casi constante, con una mayor tendencia al alza por parte de los pagos por resultados. A pesar de esto, los valores medios por concepto de resultados son los más estables del periodo, indicando quizás un retroceso en la efectividad de la forma de pago a pesar de su ampliación y mayor monto. Siguiéndole los pasos, los gastos en divisas, que en 2008 presentan una dispersión atípica respecto a la media, mantienen una evolución estable en todos los sentidos durante estos años, dando luces de su escasa interrelación con los rendimientos de la fuerza de trabajo.

Modelos y análisis de los resultados

Con el objetivo de corregir posibles problemas de modelación y estimación de los estudios precedentes, en este trabajo se proponen algunas modificaciones. Para la estimación de los

modelos, se propone el uso de una función de productividad del trabajo para un panel desbalanceado de 3 119 empresas, similar al empleado por Cribeiro (2011) en el periodo 2003-2009. Las estimaciones se realizarán a través del estimador de efectos fijos (FE)⁶ según los resultados del test de Hausman.⁷ Adicionalmente se propone una transformación matemática, que aísla o elimina el efecto de estas variables inobservables sobre las variables independientes evitando de este modo, la existencia de correlación entre las variables explicatorias. Las ecuaciones empleadas se detallan a continuación:

- Modelo 1:

$$\ln(y)_{it} = a_t + B_{sesc} \ln(Sesc)_{it} + B_{spe} \ln(sPE)_{it} + B_{spa} \ln(sPA)_{it} + B_{spr} \ln(sPr)_{it} + B_{sed} \ln(sED)_{it} + E_{it} \quad (2.1)$$

- Modelo 2:

$$\ln(y)_{it} = a_t + B_k \ln(k)_{it} + B_{di} \ln(DI)_{it} + B_{sesc} \ln(Sesc)_{it} + B_{spe} \ln(sPE)_{it} + B_{spa} \ln(sPA)_{it} + B_{spr} \ln(sPr)_{it} + B_{sed} \ln(sED)_{it} + E_{it} \quad (2.2)$$

- Modelo 3:

$$\ln(y)_{it} = a_t + B_k \ln(k)_{it} + B_{di} \ln(DI)_{it} + B_{sesc} \ln(Sesc)_{it} + B_{oi} \ln(OI)_{it} + E_{it} \quad (2.3)$$

En el primer caso se estima la productividad del trabajo en función de los ingresos derivados del trabajo que percibe cada trabajador. En tal sentido se definen como variables del modelo: y y S , que representan la productividad y el salario escala, por trabajador, respectivamente, siendo la última, siguiendo a Cribeiro (2011), un proxy de la calificación de la fuerza de trabajo. Adicionalmente se incorporan los pagos del resto de las remuneraciones que, como se planteaba en el epígrafe anterior, introducen la mayor variabilidad de los ingresos y que por tanto se intuye que constituyen los principales incentivos al trabajo: PE , PA , PR y ED están asociadas entonces a los pagos por perfeccionamiento empresarial, otros pagos adicionales, pagos por resultados y pagos de estimulación en divisas, respectivamente.

En el segundo caso, a diferencia del primero, se obtiene una función de productividad a partir de la linealización de una función de producción Cobb-Douglas ampliada para incorporar los incentivos al trabajo, bajo el supuesto de que las distintas formas de pago determinan el esfuerzo de los trabajadores. Luego, las variables incluidas K y DI representan la dotación de capital e insumos,⁸ respectivamente. Además se mantienen los pagos del resto de las remuneraciones.

Finalmente, el tercer modelo solo tiene como distinción respecto al segundo la incorporación del resto de los plus salariales como un todo único: así, OI intenta recoger el efecto agregado de los otros ingresos del trabajo, más allá del salario escala; aunque es válido aclarar que esta variable se construye para las empresas beneficiadas simultáneamente por todas estas alternativas, con lo que se refleja el efecto máximo sobre la productividad de estas formas de diferenciación salarial.

Para realizar las estimaciones se empleó una estructura de datos de panel. Esto tiene la ventaja que permite conjugar tanto la dimensión transversal como la temporal de las variables empleadas para realizar el análisis. Los datos utilizados se obtuvieron de las fuentes oficiales de la Oficina Nacional de Estadísticas.

En el primer modelo todas las variables muestran signo positivo, y como se esperaba, solo los pagos adicionales no son significativos, coherentemente con su concepción, ya que, como se había planteado, no introducen diferenciación de acuerdo a los montos establecidos, solo la distinción para su aplicación. Igualmente el mayor efecto sobre la productividad lo ejercen los pagos por resultados, aunque seguidos muy de cerca por el salario escala. El resto de las formas de pago tienen elasticidades muy bajas.

Tabla 2. Resultados de los modelos

VARIABLES	K	DI	SESC	SPE	SPA	SPR	SPD
Modelo 1	--	--	0,13**	0,04***	0,03	0,156*	0,09*
Modelo 2	0,33	0,11*	0,18*	0,05**	0,02	0,15*	0,08*
Modelo 3	0,11	0,12*	0,17*	0,24*			

* Significativa al 1 % ** significativa al 5 % *** significativa al 10 %

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ONE.

De forma general se aprecia que el impacto productivo es insuficiente para todos los tipos de ingresos, lo que se atribuye principalmente a sus bajos valores.

En el segundo modelo se eleva el coeficiente asociado al salario escala, coligado a su doble funcionalidad como incentivo y como medida de la calificación y, por tanto, como factor productivo. El resto de los valores se mantienen sin cambios importantes.

El modelo de plus salariales agregados es más interesante. Muestra que en conjunto el impacto de estos ingresos supera en un 41 % al del salario escala, indicando la mayor eficacia de la diferenciación salarial frente al efecto nivel. Por otro lado, se demuestra que las empresas que perciben todas las formas de pago extrasalariales tienen una productividad del trabajo menos elástica a incrementos de estos incentivos; mientras, en las empresas que no las reciben todas, la productividad es más sensible a estos cambios.

Esto hace volver a la duda de si realmente los escasos efectos productivos de estos incentivos se deben solo a sus bajos niveles o si ha faltado la retroalimentación de sus efectos productivos sobre el incremento e, incluso, la sostenibilidad de estos pluses. De ahí que se pretenda determinar a qué se debe que unas empresas sean beneficiadas y otras no.

La matriz de correlación presentada en la tabla 3 indica el vínculo entre las diferentes formas de pago y algunos de los resultados económicos de las empresas incluidas en el panel de datos utilizado en los modelos anteriores, siendo *pl* la productividad del trabajo, *pm* la producción mercantil, y *gm* el gasto material.

Tabla 3. Matriz de correlación de Spearman y Kendall

	PL	PM	GM

SPEL	0,2588	0,0459	-0,1452
SPRL	0,3697	0,2035	-0,0765
OSAL	0,0986	0,1050	0,0489
GEDL	0,2238	0,1432	0,0713

Fuente: elaboración propia a partir de datos ONEI. Todas las variables en logaritmo.

El pago por resultados parece ser el más cercano a lo esperado, ya que presenta la mayor correlación con la productividad del trabajo y la producción mercantil, a la vez que muestra la segunda mayor contribución a la reducción del gasto material, seguido por el pago vinculado al sistema de perfeccionamiento empresarial. El gasto en divisas para estimulación presenta signos contradictorios; a pesar de correlacionarse positivamente con la productividad del trabajo y la producción mercantil, es el que más tributa a aumentar el gasto material y su correlación con la productividad del trabajo es la segunda más discreta.

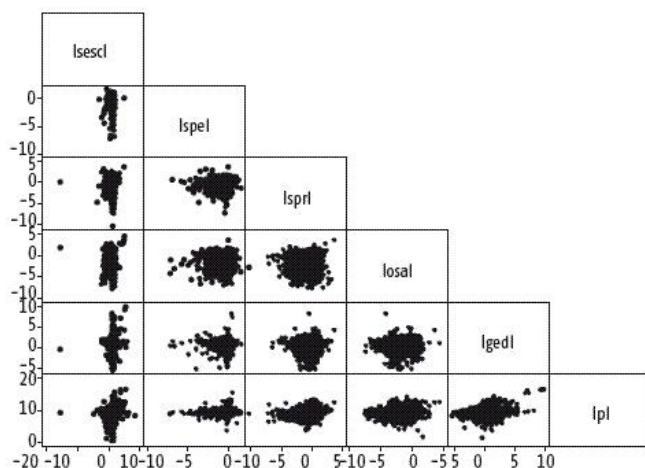


Figura 6. Matriz de densidades de Kernel

La matriz de densidades de Kernel permite visualizar el comportamiento de cada forma de pago con la productividad del trabajo, a la vez que muestra la interrelación entre ellas, análisis también muy conveniente si se tiene en cuenta que las empresas tienden mayormente a percibir más de una forma de pago, o ninguna, lo que lleva a deducir que percibir una condiciona la entrada a otra. Cada cuadrante muestra el gráfico de la densidad de Kernel entre las dos variables, siendo la horizontal la considerada como dependiente, de modo que además da una medida de la correlación entre estas variables.

En ese sentido, la figura muestra al salario escala con una tendencia vertical, lo que indica que toma valores independientemente de la productividad y el comportamiento del resto de las formas de pago. Por su parte, los complementos salariales muestran una

pendiente casi horizontal respecto a la productividad, indicando, contrario al salario escala, que independientemente de la productividad, estas formas de pago toman valores en un rango muy estrecho, siendo mayor la dispersión en los valores medios de productividad.

En el caso de los gastos en divisas, resalta cómo las formas de pago amplían su diferenciación a medida que las empresas perciben mayor estimulación en CUC, a la vez que se evidencia que cuando los gastos de estimulación son muy altos, la productividad muestra un crecimiento exponencial.

Todo lo anterior lleva a plantearse la necesidad de verificar si las empresas comprendidas en el sistema de estimulación en CUC son efectivamente las de mejores resultados, lo que aportaría un importante elemento de base para el rediseño de la diferenciación salarial.

¿Se justifican económicamente los gastos en divisas para estimulación? Aplicación de un modelo Tobit

La forma de estimulación a partir de gastos en divisas ha sido de las más abordadas en estudios precedentes. Ellos tienen en común que han llegado a la conclusión de que dado el valor del monto en divisas y la consideración de gastos que representan para las empresas, y que pudiesen ser invertidos en capital, su contribución a incrementos de la productividad del trabajo aún son muy discretos. Sin embargo, es importante depurar hasta dónde estos resultados derivan realmente de problemas de estimación. Por esta razón se vuelve sobre los efectos de este incentivo en los rendimientos de la fuerza de trabajo.

Hasta aquí hemos planteado que se desconoce si el hecho de que una empresa perciba pagos en CUC o no está condicionado por sus resultados económicos y productivos.

La metodología a emplear es la determinación de la probabilidad de que una empresa no comprendida dentro del sistema de pago en CUC pase a estarlo, con el uso del panel desbalanceado de empresas antes empleado, en el periodo 2003-2009. Se propone entonces la estimación de un modelo Tobit, con efectos aleatorios.

El modelo Tobit es probabilístico de variable dependiente limitada o censurada.⁹ Este problema es típico en las variables de ingresos, donde existe un suelo o un tope y sobre este todos los valores son codificados con igual valor (mínimo o máximo). Tal es el caso de los gastos en divisas para estimulación, donde el suelo es cero, indicando que la empresa no está incluida en esta forma de pago, y el tope es 15 CUC de acuerdo a la legislación. Sin embargo, solo se considerará en nuestro modelo la censura inferior por poseer datos empresariales anuales de los gastos en divisas, mientras que el planteamiento de la censura superior requeriría de datos individuales de los trabajadores.

La estimación de este modelo por efectos aleatorios se debe a que en nuestro caso las variables independientes tienen escasa variabilidad en el tiempo, y su mayor dispersión se explica entre individuos.

El modelo es:

$$dged_{it} = a_t + \beta_{pm} pm_{it} + \beta_{pl} pl_{it} + \beta_{va} va_{it} + \beta_l l_{it} + \beta_k k_{it} + \beta_{gm} gm_{it} + u_{it} + e_{it} \quad (2.4)$$

Donde pm es la producción mercantil, pl la productividad del trabajo, va el valor agregado, l la cantidad de trabajadores, k el capital y gm el gasto material.

Utilizando la metodología Tobit, se estima la probabilidad de que las empresas sean beneficiadas por la estimulación en CUC; sin embargo no son los coeficientes de esta

regresión los que determinan los efectos de las variables explicativas, sino que estos se obtienen a partir de los efectos marginales, en un segundo momento, los cuales son resumidos en la tabla 4.

Tabla 4. Resultados de los modelos Tobit

VARIABLES	DGED/D PM	DGED/D PL	DGED/D VA	DGED/D L	DGED/D K	DGED/D GM
Tobit RE ^a	0,022	0,042	-0,03	0,002**	0,018	0,009

* Significativa al 5%, ** no significativa

RE^a: efectos aleatorios, por su abreviatura en inglés.

Vemos que solo la cantidad de trabajadores resulta no significativa. Un incremento de la producción mercantil en un 1 % hace aumentar la probabilidad de que una empresa reciba estimulación en CUC en 2,2 puntos porcentuales, el crecimiento de la productividad del trabajo en 4,2 puntos porcentuales y el capital en 1,8 puntos porcentuales. Lo contradictorio de los resultados es el signo con respecto al valor agregado y al gasto material, siendo contrarios a lo esperado. En el caso del valor agregado, y comparando con el coeficiente de la producción mercantil, esto podría reflejar que percibir estos ingresos se asocia a las cantidades de producción y no a su valor.

En todos los casos la probabilidad de que una empresa perciba estimulación en CUC es muy baja, considerando los efectos sobre el crecimiento de sus resultados cuando la fuerza de trabajo, que en Cuba es mayormente de alta calificación, eleva su productividad.

Reflexiones Finales

El hecho de que el salario real no ha retornado al nivel correspondiente a las necesidades históricas de la reproducción de la fuerza de trabajo origina una fuerte presión a favor de la extensión de los sistemas de estímulo, la complementación de los ingresos con actividades secundarias o la emigración de la fuerza de trabajo hacia sectores mejor remunerados.

La búsqueda por elevar la eficacia del gasto público en educación y sostener la política de pleno empleo hace del perfeccionamiento de la política salarial, basada en un esquema de diferenciación salarial, un catalizador latente de la productividad del trabajo y, por ende, del crecimiento económico del país.

Aunque por concepto el sistema salarial vigente contemple una amplia gama de elementos que consideran la heterogeneidad de los trabajadores y de su rendimiento, la diferenciación aún es escasa, frenando el cumplimiento del principio básico de distribución socialista.

A partir de la aplicación de modelos de datos panel se obtiene que los pluses salariales contribuyen positivamente a elevar la productividad del trabajo, pero estos impactos son muy discretos comparativamente al costo de oportunidad de destinar sus montos a favorecer al resto de los factores productivos. Esto se atribuye en esencia a sus bajos valores y al estrecho diapasón de sus cuantías, con similar comportamiento al salario escala. Los sistemas de pagos por resultados continúan siendo los de mayor aporte a los fines productivos, corroborando la necesidad de su reforzamiento y expansión, incluso a actividades terciarias.

De forma general, se comprueba lo óptimo de la diferenciación salarial frente al efecto nivel de los incrementos de salarios nominales.

Las estimaciones econométricas realizadas demuestran que, aunque son los resultados económicos de las empresas los principales determinantes de la inclusión en un sistema de estimulación, la retroalimentación es escasa. Para que los salarios recuperen su papel como fuente principal de ingresos de la población y su efecto se generalice en toda la economía, y permita elevar el nivel de salarios sin generar inflación, debe cerrarse el círculo, o sea, los incrementos

de productividad deben traducirse en mejores resultados económicos de las empresas y que esto se revierta nuevamente en mayores montos de estimulación.

En el caso específico de los pagos en CUC, siendo los más extendidos y de mayor impacto en los ingresos de la masa trabajadora, la probabilidad de que una empresa perciba estimulación en CUC, de acuerdo a sus cifras productivas, es muy baja, por lo que se intuye que su instauración ha pasado por razones de arbitrio que han atentado contra sus principios.

Este trabajo es prueba fehaciente de cuanto queda por hacer y, principalmente, de que la modificación cardinal que requiere el sistema de distribución de ingresos no se reduce al incremento de salarios, sino también a la ampliación, fortalecimiento y rediseño de sus preceptos, de modo que se combinen eficientemente los sistemas de pago actuales y se corrijan sus concepciones bajo criterios de productividad, calificación, territorialidad y competitividad, teniendo en cuenta el marco institucional y regulatorio y el diseño organizativo actual de la producción.

Aunque la política de diferenciación salarial mediante el completamiento de los ingresos derivados del trabajo con alternativas de formas de pago ha sido efectiva, los criterios de diferenciación deben ser revisados para su perfeccionamiento. En el ámbito territorial se aprecia un igualitarismo salarial, mucho más pronunciado que a nivel sectorial, lo cual se contradice frente a un desarrollo económico marcado históricamente por la elevada concentración de actividades económicas relevantes en la capital y un pequeño número de provincias con fuerte potencial.

La práctica de primas salariales a la calidad del trabajo y progresivas en función del resultado como estimulación individual al esfuerzo y el rendimiento, diferenciado de los resultados globales, por encima del cumplimiento de requisitos básicos de trabajo previamente definidos, apunta a ser la elección con mejores respuestas.

El adecuado rediseño de la política salarial pasa también por la evaluación de su paulatina puesta en práctica, iniciándose en sectores que promuevan la competitividad de las ramas más importantes para el crecimiento y con posibles efectos derrame sobre el resto de las actividades económicas; en esa dirección propuesta muy acertada se orienta a los sectores transables, que además alivian la carga inflacionaria de una elevación de salarios y promueven la productividad, pero también el comercio internacional y las inversiones extranjeras, ejes de la apertura y el redireccionamiento del modelo económico del país.

La inclusión de estos esquemas a la producción de servicios repercutiría en la elevación de la eficiencia del gasto público en la cualificación de la fuerza de trabajo, inversión que cobra especial importancia con el proceso de inserción de los servicios de alto valor agregado entre los activos exportables del país, con gran aceptación y prestigio en el ámbito internacional.

El proceso de unificación monetaria en el que se avanza llama también a la necesaria sustitución progresiva de los sistemas especiales de estimulación por mecanismos

vinculados a la remuneración salarial en moneda nacional. La contrapartida por la vía de la oferta es el desarrollo de un mercado integral para los bienes de consumo y servicios, al que pueda accederse en moneda nacional.

Hasta el momento el sistema salarial se ha mantenido sesgado o apartado de las transformaciones de la economía, sin ser considerado un ente integrante de estas, lo que conlleva a su retraso respecto a los efectos y consecuencias de las políticas trazadas en otras esferas, olvidando el comportamiento sistémico de la economía y los importantes impactos de las políticas socio-económicas sobre el salario y el nivel de ingresos de los trabajadores.

La descentralización se impone como tema prioritario en la agenda del país a fin de viabilizar la eficiente diferenciación salarial y la consiguiente reactivación de la relación salario-productividad. En este último aspecto se ha de tener en cuenta la probada influencia del sobreempleo en la productividad del trabajo, más allá del sistema de incentivos.

Es importante no olvidar que la recuperación del papel de los salarios como fuente de ingresos y el perfeccionamiento del sistema de incentivos son, además, medios para lograr un fin: el máximo aprovechamiento de los factores productivos con los que cuenta el país para el crecimiento económico, entre los que la fuerza de trabajo de alta cualificación deviene en ente compensador y transformador de un aparato productivo y un parque tecnológico atrasado, e incluso obsoleto, y una estructura organizativa y administrativa sujeta a cambios profundos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ, E. (2004): *Política social y reformas estructurales: Cuba a principios del siglo XXI*, CEPAL, INIE, PNUD, México.
- CRIBEIRO, Y. (2011): «Determinantes de la contribución de la fuerza de trabajo calificada en Cuba», Facultad de Economía, Universidad de La Habana.
- FERRIOL, A. (1998): «Pobreza en condiciones de reforma económica: El reto a la equidad en Cuba», *Cuba, Investigación Económica*, pp. 1-25.
- FERRIOL, A. (1999): «Política social en el ajuste y su adecuación a las nuevas condiciones», *Cuba: Investigación Económica*, 1-67.
- FERRIOL, A. (2001): «El modelo social cubano una aproximación a tres temáticas en debate», *Cuba: Investigación Económica*, pp. 1-14.
- GALTÉS, I. (2009): «Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico en Cuba: 1961-2006», Facultad de Economía, Universidad de La Habana.
- GÓMEZ, F., y C. USABIAGA (2001): «Las estimaciones del desempleo de equilibrio. Una panorámica», *Revista de Economía Aplicada*, pp. 103-129.

GONZÁLEZ, C. E. (2007): «Los salarios de eficiencia, una vía para accionar positivamente sobre la productividad del trabajo en Cuba», Facultad de Economía, Universidad de La Habana.

LÓPEZ, L. (2012): «Estimulación en CUC y productividad en Cuba. Una aproximación desde la evaluación de políticas», Facultad de Economía, Universidad de La Habana.

MILL, J. S. (1985): *Principios de Economía Política*, Fondo de Cultura Económica, México D. F.

RODRÍGUEZ, J. C. (2003): *La economía laboral en el periodo clásico de la historia del pensamiento económico*, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Valladolid.

RECIBIDO: 12/6/2014

ACEPTADO: 13/10/2014

Indira Galtés Galeano. Facultad de Economía, Universidad de La Habana. Correo electrónico: indira@fec.uh.cu

NOTAS ACLARATORIAS

1. Resolución N.º 9 de 2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Relaciona el salario de los trabajadores con normas que expresan los gastos de trabajo para su realización y se aplica cuando se requiere obtener como resultado una tarea u operación o un conjunto de tareas u operaciones.
3. Se expresan mediante el cumplimiento del plan de unidades de producción realizadas, de valores, u otra forma de medir el resultado, siempre en correspondencia con las características de la actividad que se realiza.
4. Se expresan mediante el cumplimiento del coeficiente de disponibilidad técnica de un parque de equipos, del ciclo de la operación comercial en la actividad de importación, del índice de satisfacción de los clientes, y otros indicadores

5. Se utilizan para el personal de las áreas de regulación y control de las entidades laborales y expresan cuantitativamente los resultados globales que deben alcanzarse a esos niveles.
6. Este estimador reconoce la existencia de factores no observados en el modelo, que permanecen constantes en el tiempo y que afectan a la variable dependiente como pueden ser el capital y la dotación de insumos.
7. Este test permite seleccionar entre el estimador de mínimos cuadrados ordinarios, el de efectos fijos y el de efectos aleatorios para determinar cuál es el más recomendable para realizar las estimaciones. Se emplea el software econométrico Stata.
8. Las variables de dotación de insumo y capital por trabajador se incluyeron para poder estimar modelos que tuvieran algún respaldo teórico. Esto permitió estimar las funciones de productividad a partir de la linealización de la función Cobb-Douglas aumentada, que es ampliamente utilizada por la teoría de salarios de eficiencia. Sin embargo el análisis de los coeficientes de estas variables que se obtengan en las estimaciones no constituyen objeto de la presente investigación por lo que no se realiza ningún comentario al respecto.
9. La censura ocurre cuando la variable dependiente es asumida igual a cierto valor si está por debajo (sobre) el punto de censura. Cuando los datos están censurados tenemos acceso al total de observaciones de la muestra, solo que para cierto grupo de observaciones, aquellas debajo (sobre) del punto de censura, no observamos la variable dependiente sino solo las variables explicativas. En presencia de censura el sesgo introducido a los parámetros es más grave mientras mayor es la probabilidad de que las observaciones de la variable dependiente caigan en la zona censurada.