



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE ESPAÑA Y FRANCIA

Trabajo Fin de Grado presentado por LUZ MARÍA FERNÁNDEZ PÉREZ, siendo tutor del mismo el profesor DR. ANTONIO LUIS LEAL RODRIGUEZ.

Vº. Bº. del Tutor:

Alumna:

D. ANTONIO LUIS LEAL RODRÍGUEZ

D^a LUZ MARÍA FERNÁNDEZ PÉREZ

Sevilla, Mayo de 2018



GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO [2017-2018]

CONVOCATORIA: JUNIO

TÍTULO:

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE ESPAÑA Y FRANCIA

AUTORA:

LUZ MARÍA FERNÁNDEZ PÉREZ

TUTOR:

DR. ANTONIO LUIS LEAL RODRÍGUEZ

DEPARTAMENTO:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

RESUMEN:

El tema abordado en este trabajo es la comparación de los salarios de España y Francia, estudiando los diferentes indicadores que lo componen y la evolución de cada uno de ellos a lo largo de los últimos años. Con este estudio lo que se pretende es conocer en qué difiere un país de otro y por qué la distinción en los salarios es tan significativa.

Se comienza estudiando las diferentes teorías que están relacionadas con el salario, a partir de las cuales surgen puntos directamente relacionados con la temática del trabajo. Por último, se lleva a cabo un estudio cuantitativo en el cual se representan a través de gráficos y tablas los diferentes datos económicos.

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. El concepto de salario.....	2
3. Teorías económicas.....	5
3.1. Teorías de la motivación.....	6
3.1.1. Teorías de proceso.....	6
3.1.1.1. Teoría de las expectativas.....	6
3.1.1.2. Teoría de la equidad.....	8
3.1.2. Teorías de contenido.....	9
3.1.2.1. Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow....	9
3.1.2.2. La Teoría ERC de Clayton Alderfer.....	11
3.1.2.3. La teoría bifactorial de Herzberg.....	12
3.2. La teoría de la agencia.....	13
3.3. Las teorías de los salarios.....	14
3.3.1. Teoría de los ingresos.....	14
3.3.2. Teoría de la subsistencia.....	14
3.3.3. Teoría del fondo de los salarios.....	15
3.3.4. Teoría de Marx.....	15
3.3.5. Teoría de la oferta y la demanda.....	15
3.3.6. Teoría de los salarios altos.....	16
4. Metodología.....	16
5. Análisis comparativo de ambos países.....	18
5.1. Salario Mínimo Interprofesional.....	18
5.2. Evolución del nivel general de precios.....	20
5.3. La productividad media nacional alcanzada.....	24
5.4. La coyuntura económica general.....	26
5.4.1. PIB anual.....	27
5.4.2. Consumo.....	29
5.4.3. Inversión.....	29
5.4.4. Gasto Público.....	32
5.4.5. Exportaciones netas.....	35
5.5. El aumento de la participación del trabajo en la renta nacional.....	37
6. Conclusiones.....	38

7. Bibliografia..... 39

1. INTRODUCCIÓN

La temática que aborda este trabajo es la comparación del Salario Mínimo Interprofesional de España y nuestro país vecino, Francia. Para conocer el Salario Mínimo de un país es necesario el estudio de varias variables como pueden ser: el Índice general de precios al consumo, la productividad o la tasa de desempleo; por ello en este proyecto se detallan con exactitud el comportamiento de cada una de ellas y se realiza un estudio diferenciándose así ambos países. En este proyecto se puede ver claramente la relación entre la calidad de vida y el salario de ambos países. De sobra es conocido y se verá reflejado a lo largo de este estudio que, Francia es un país más caro que España, en lo que se refiere al precio de los bienes y servicios, pero este aumento de los precios se ve compensado con un mayor salario.

Hoy en día, no podemos conocer con exactitud todos los cambios que se producen en la economía, ya que actualmente está en permanente cambio, por lo tanto, a través de estas variables podemos tener conocimiento de la situación en la que estamos inmersos y ciertas previsiones de lo que puede ocurrir a nuestro alrededor en un futuro cercano, ya que el salario es un concepto muy importante en un país, tanto para las empresas como para los trabajadores. Se trata de un tema sobre el que se escucha hablar a diario y sobre al que el ciudadano le gusta estar informado ya que repercute de manera importante en su vida cotidiana.

La elección de este tema para mi trabajo de fin de grado, se ve motivada en buena medida por el hecho de que el primer cuatrimestre de mi último año de grado me inscribí en el programa Erasmus y lo curse en París (Francia). Durante mi estancia pude comprobar las diferencias económicas existentes entre ambos países y por ello quise enfocar mi trabajo en este tema que me resultaba interesante y me provocaba curiosidad por investigar más a fondo, dado que la oportunidad de vivir día a día en Francia me ha hecho comprender que a pesar de las cercanía de los dos países, ambos se diferencian en gran medida en varios aspectos económicos. A pesar de esta experiencia, he optado en comparar el salario español con el de este país debido a su importancia dentro de la Unión Europea, ya que es una de las seis potencias fundadoras.

El salario lo podemos ver desde la perspectiva de la empresa, que intenta que su coste con respecto al salario sea el menor posible, y desde la perspectiva del trabajador, quien desea que su salario sea lo mayor posible. Sin embargo las organizaciones a pesar de su deseo por alcanzar unos menores costes tienen que crear un equilibrio justo entre ellas y el trabajador.

2. EL CONCEPTO DE SALARIO

En primer lugar, el salario se define según el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1949 como: "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar". En definitiva, el empresario se beneficia de un trabajo prestado por el empleado a cambio de una contraprestación.

En la antigüedad, el concepto de salario nació como una evolución del sistema conocido como trueque, mediante el cual los comerciantes se intercambiaban las mercancías, eso sí, siempre y cuando este cambio fuese equitativo. De este problema de valoración surgió el dinero, cuya noción evolucionó y se convirtió en el más actual concepto de "salario".

El salario es un recurso fundamental tanto para los trabajadores como para el empresario, ya que el trabajador en la mayoría de los casos es el único ingreso que recibe para sobrevivir y en el caso de los empresarios, la eficiente gestión de este recurso puede afectar al modo de comportamiento de los trabajadores, ya que si estos no reciben una contraprestación justa con respecto al esfuerzo realizado no estarán satisfechos y el rendimiento no será el adecuado, y por lo tanto este hecho afectará a los resultados de la empresa. En otras palabras, al trabajador le interesa recibir el mayor salario y sin embargo al empresario le interesa pagar lo menos posible, pero esta confrontación de intereses da lugar a que se llegue a un punto de equilibrio en el que ambas partes estén satisfechas.

En cuanto al concepto de salario que conocemos hoy en día, la contraprestación que se recibe a cambio de la realización de un trabajo puede ser de varios tipos:

- **Dineraria:** se refiere a aquellas prestaciones en metálico.

- **No dineraria:** son aquellas aportaciones de bienes y derechos, las cuales se pueden valorar económicamente y difieren del dinero.

Con respecto a las contraprestaciones dinerarias podemos nombrar algunos de los siguientes tipos:

- **Salario por unidad de obra:** se trata del pago del trabajo realizado teniendo en cuenta estrictamente el logro de la finalidad requerida, es decir, consiste solamente en cumplir el trabajo que se le encarga al trabajador independientemente del número de horas que se empleen en su obtención.
- **Salario por unidad de tiempo:** en este caso, el pago al trabajador se determina en función de un determinado tiempo que éste realiza para llevar a cabo su cometido, este tiempo puede ser medido en horas, días, meses e incluso años.

Esta teoría se llevó a cabo pensando en que, si se pagaba al trabajador por la unidad producida y no por el tiempo efectuado en su realización, el trabajador estaría más motivado y por lo tanto produciría cada vez más, evitando de esta forma pagar a aquellos trabajadores "menos productivos" o quienes empleasen mucho tiempo ocioso.

- **Salario mixto:** es una relación entre el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra.
- **Salario nominal:** es el que se conoce habitualmente como nómina, se puede decir que es un contrato que se establece entre el empresario y el empleado. Es el más utilizado hoy en día.

Con respecto a las contraprestaciones no dinerarias destaca lo que se denomina **salario en especie**, el cual según la Ley de del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas obtenida del B.O.E., se define como: "*La utilización, consumo, u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal*

del mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda". Se pueden estudiar varias observaciones sobre este tipo de salario:

- ✓ Si el salario en especie que se entrega al trabajador solo satisface necesidades de la empresa no se considerará retribución en especie. Un ejemplo de este caso sería la utilización de un vehículo exclusivamente con fines laborales. En el caso de que el trabajador utilizase el coche de forma privativa entonces se consideraría retribución en especie.
- ✓ Se considerará retribución en especie el ofrecimiento al trabajador de productos o servicios gratuitos o cuyos precios sean inferiores a los de mercado.
- ✓ La empresa o persona que pone a disposición el bien o servicio al trabajador, no tiene por qué considerarlo como un gasto, es suficiente con que tenga un coste de oportunidad.
- ✓ En el caso de que la empresa conceda al trabajador una cantidad de dinero para que este a su vez se obtenga un bien o servicio, se estará efectuando una retribución dineraria y no en especie. Sería en especie si esta acción la pagase el empresario.
- ✓ La retribución en especie se tiene que valorar económicamente teniendo en cuenta los diferentes criterios fiscales.
- ✓ A pesar del cumplimiento de los requisitos mencionados anteriormente, no estaremos ante una retribución en especie si esta supera el 30% de las percepciones salariales del empleado. Además cabe mencionar que el trabajador cobrará como mínimo en dinero la cantidad total del Salario Mínimo Interprofesional.
- ✓ Para finalizar, en la actualidad muchas empresas están poniendo en práctica la retribución flexible o a la "carta", en la cual los empleados deciden qué parte de su salario lo quieren recibir en dinero y qué parte de éste lo quieren recibir en especie, así como el tipo de retribución en especie que prefieren.

Anteriormente se han señalado las contraprestaciones salariales que provienen de la realización de un bien o la prestación de un servicio, pero además de este tipo de

contraprestaciones existen otros tipos que no provienen de ningún trabajo realizado sino de **retribuciones extrasalariales** que pueden tener la consideración de indemnizatoria, asistencial o compensatoria. Según la norma existen tres elementos extrasalariales:

- Los **gastos derivados de la actividad laboral**, como pueden ser las dietas, los gastos para el desplazamiento, el uso de un medio de comunicación como el teléfono móvil, o la utilización de un uniforme o una vestimenta específica.

- Las **prestaciones de la Seguridad Social**: se tratan de ayudas que pone la Seguridad Social a disposición de los trabajadores en determinados casos para superar diferentes etapas de adversidad o circunstancias de necesidad determinadas, que suelen provocar un menoscabo en los ingresos o un exceso de gastos en los individuos que los soportan. Hay diferentes contraprestaciones, como pueden ser por ejemplo:
 - ✓ Asistencia sanitaria
 - ✓ Riesgo durante el embarazo
 - ✓ Maternidad/ Paternidad
 - ✓ Incapacidad temporal/permanente
 - ✓ Jubilación
 - ✓ Prestaciones por muerte y supervivencia
 - ✓ Prestaciones por desempleo
 - ✓ Prestaciones del Seguro Escolar
 - ✓ Prestaciones familiares, en el caso de tener a cargo un hijo o acogido, por el nacimiento de un hijo o su adopción, las prestaciones en el caso de familia numerosa, etc.

- Las **indemnizaciones derivadas de despidos, traslados o suspensiones**.

3. TEORÍAS ECONÓMICAS

Una vez se ha aclarado el concepto de salario y enunciado sus diferentes tipos, es posible relacionar el salario con varias teorías económicas, cuya comparación resultará de gran

ayuda a la hora de conocer con mayor profundidad este concepto. Así, nos centraremos en las siguientes tres teorías:

- Las teorías de la motivación
- La teoría de la agencia
- Las teorías enfocadas en los salarios

3.1. LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Estas teorías están divididas a su vez en dos clases:

- Las **teorías de proceso**: están enfocadas en el proceso de motivación.
- Las **teorías de contenido**: son aquellas que investigan los componentes que motivan a las personas.

3.1.1. TEORÍAS DE PROCESO

Entre las diferentes teorías existentes nos vamos a enfocar en investigar dos de ellas:

3.1.1.1. TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS

Víctor H. Vroom, afirmó que la motivación llegará a las personas cuando estas sean conscientes que su logro les proporcionará algo que consideran valioso, y que las labores que están llevando a cabo para conseguirlo son las adecuadas para su éxito.

Este autor afirma que el resultado del múltiplo de tres factores da lugar a la motivación, estos factores son los siguientes:

- **Valencia:** demuestra el anhelo que tienen las personas en alcanzar un objetivo. Este factor varía de una persona a otra, ya que cada persona tiene unos objetivos y unos deseos distintos. Además el deseo de las personas puede variar con el paso del tiempo, ya que la experiencia les hace reflexionar sobre si lo que inicialmente tenían en mente, al haberlo experimentado, es realmente lo que desean.
- **Expectativa:** este elemento refleja la certeza del empleado en que el esfuerzo que está realizando en su trabajo es el adecuado para lograr el objetivo deseado. Este factor está condicionado fuertemente por el grado en el que la persona confía en sí misma, es decir si la persona se cree capaz de alcanzar la meta, la expectativa será más alta, y en el caso contrario la expectativa será más baja.
- **Instrumentalidad:** por último, este componente radica en la recompensa que recibe el trabajador una vez ha realizado su trabajo, ya sea de manera tangible, es decir, el salario, o de manera intangible, como su reconocimiento.

El salario claramente está ligado con la motivación, ya que todas las personas desean continuamente que llegue fin de mes para recibir la contraprestación de aquello que les ha supuesto un gran esfuerzo. Principalmente el salario lo asociamos con el tercer factor anteriormente mencionado "La instrumentalidad", pero también lo podemos asociar con otro componente. Con respecto a la valencia, podemos decir que claramente todas las personas desean obtener el mayor salario posible, pero no siempre el mayor salario se convierte en lo primordial. Por ejemplo, a medida que pasa el tiempo y las personas van acumulando cierta experiencia, personas que preferían tener un salario mayor trabajando en un puesto con grandes responsabilidades, prefieren ocupar un puesto inferior. Aunque se reciba un menor salario, las responsabilidades del trabajador decrecen y por lo tanto aumenta el tiempo en el que el trabajador se ocupa del ámbito personal. Otro caso es la mayor motivación de un trabajador cuando se le propone ascender de puesto de trabajo y por lo tanto incrementar su salario.

Es importante que el sueldo del empleado vaya en consonancia con las responsabilidades que realiza, ya que si el sueldo es menor puede desmotivar al trabajador y esto afectará a

los resultados de la empresa. El modelo de salario que podemos considerar como ideal sería aquel que estuviera compuesto por un salario fijo y un salario por objetivos, de esta manera el trabajador estaría motivado por conseguir estos objetivos y de esta manera aumentar el salario recibido.

3.1.1.2. TEORÍA DE LA EQUIDAD DE ADAMS

Esta teoría nace del psicólogo John Stacy Adams, quien creó la teoría de la justicia bajo la apreciación de que la motivación es una fase en la que se compara el esfuerzo y la recompensa recibida por uno mismo y el esfuerzo y la recompensa recibida por otras personas con el mismo puesto de trabajo.

Los individuos comparan su salario y el esfuerzo realizado para conseguirla con los demás y determinan si estas son justas o no, para en el caso de que no lo fuesen intentar que este suceso cambie. Cuando encontramos un hecho que consideramos injusto intentamos buscar la equidad. En el caso de que tengamos las mismas condiciones con los demás nos sentimos satisfechos pero en el caso contrario, nos sentimos desmotivados e incluso e intentamos aumentar nuestro esfuerzo para lograr la recompensa que reciben los demás, cuando se debería realizar el mismo esfuerzo.

Con respecto a esta teoría, podemos ver que en la mayoría de los casos los salarios obtenidos en el país francés son mayores que los salarios españoles cuando el oficio y el puesto de trabajo es el mismo. Todo esto depende de la economía del país y del precio de los bienes y servicios. Este tema también lo podemos enfocar en la diferencia de salarios que encontramos entre hombres y mujeres en el mismo puesto de trabajo.

Teoría de la equidad
J. Stacy Adams

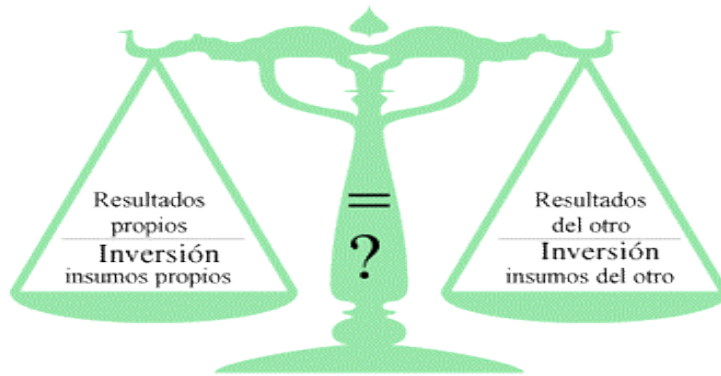


Figura 1: Teoría de la equidad; Fuente: Imágenes Google.

3.1.2. TEORÍAS DE CONTENIDO

A continuación se enuncian varias teorías de las necesidades que pueden mencionar puntos clave sobre el tema a desarrollar. En este marco, la necesidad se entiende como un suceso que resulta imprescindible y necesario para la satisfacción y el bienestar de una persona o entidad. Estas teorías complementan a la teoría de las expectativas mencionada anteriormente. Las teorías de las necesidades son las siguientes:

3.1.2.1. JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW

Maslow expresa que todos los seres humanos intentamos satisfacer cinco necesidades básicas: necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de autoestima y por último de autorrealización. Las necesidades más básicas se encuentran en la base y una vez que se satisfagan se tendrán en consideración otras necesidades más elevadas. A partir de este pensamiento se establece la conocida Pirámide de Maslow:



Figura 2: Pirámide de Maslow; Fuente: Imágenes Google

- Las **necesidades fisiológicas**: son aquellas necesidades básicas como la salud, la vivienda, la alimentación y la ropa, cuyas necesidades son necesarias en una persona para poder sobrevivir.
- Las **necesidades de seguridad**: se trata de la seguridad y la estabilidad en el hogar, en el trabajo, es decir, en el entorno que nos rodea.
- Las **necesidades de pertenencia**: el afecto, la amistad, el amor, la pertenencia a un grupo. Estas necesidades las podemos considerar secundarias, ya que serán de interés del ser humano cuando este ya ha satisfecho las dos necesidades anteriores.
- Las **necesidades de autoestima**: el ser respetado por los demás, el sentirse bien consigo mismo, el recibir aprecio y reconocimiento por las acciones bien realizadas y exitosas. Una vez que se satisfacen esta clase de necesidades la persona comienza a sentirse orgullosa de sí misma.
- Por último, las **necesidades de autorrealización**: las cuales llevan al ser humano a alcanzar el pleno potencial personal, es decir, emplear todas sus capacidades y habilidades para alcanzar aquello que se desea y de esta forma sentirse autorrealizado. En éste eslabón se comienzan a satisfacer sus necesidades internas, y también podemos encontrar el desarrollo moral, espiritual, la búsqueda de un objetivo en la vida, etc.

En cuanto a la relación laboral, el salario lo podemos incluir en las necesidades fisiológicas, ya que una vez que se tenga cubierta la necesidad prioritaria del empleo y la ganancia de unos salarios se iniciará el interés en la persecución de las siguientes necesidades de la pirámide. El salario es el primer medio que se necesita obtener para lograr tener una vivienda, poder alimentarse de forma adecuada y adquirir lo esencial para la supervivencia. En una relación laboral podemos incluir la teoría de las necesidades de Maslow de la siguiente manera: el salario se encontraría en la base de la pirámide como hemos comentado anteriormente, pero además del salario la empresa debe proporcionar al trabajador unas condiciones de trabajo y un lugar de trabajo (necesidades fisiológicas), una vez son satisfechas estas necesidades, el trabajador necesita adquirir una estabilidad en el empleo y en los recursos que obtiene (seguridad). A continuación, el empleado comenzará a interesarse por la cooperación con sus compañeros de trabajo y tener un buen ambiente de trabajo (pertenencia). Después de satisfacer esta necesidad, el trabajador buscará ser exitoso en su trabajo y de esta manera obtener el reconocimiento tanto por el mismo como por sus compañeros y superiores, de esta manera el trabajador se sentirá orgulloso de sí mismo (autoestima). Por último, el trabajador querrá conseguir sus metas más altas prosperando a nivel personal (autorrealización)

3.1.2.2. LA TEORÍA ERC DE CLAYTON ALDERFER:

Esta teoría concentra las cinco clases de necesidades de la pirámide de Maslow en tres categorías universales:

- **Existencia:** se trata de las necesidades básicas para la supervivencia como la comida, la vivienda y un entorno seguro. En esta categoría iría incluido el salario.
- **Relación:** consiste en la relación con otras personas, la pertenencia a un grupo en el que se comparten los mismos pensamientos e ideas.
- **Crecimiento:** esta categoría se resume en el cumplimiento de las necesidades de desarrollo personal.

Esta teoría la podemos diferenciar de la jerarquía de necesidades de Maslow en que, además de reducir las cinco necesidades de Maslow en las tres necesidades comentadas anteriormente, según esta teoría pueden darse simultáneamente necesidades de diferentes

niveles, y si no se satisface la necesidad de nivel superior da lugar a que se produzca un aumento en el anhelo de lograr la necesidad de nivel inferior.

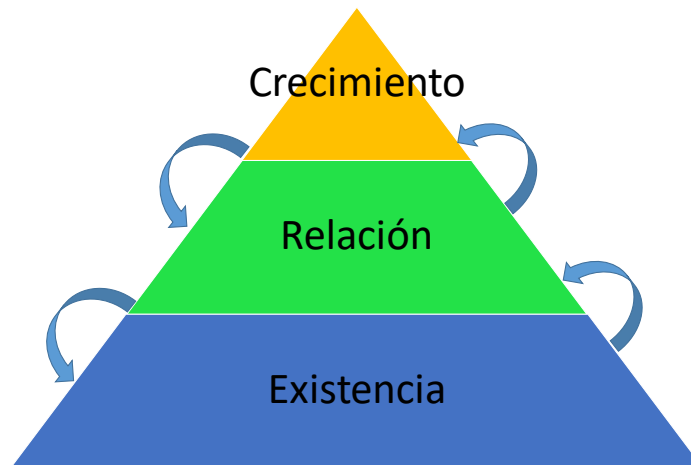


Figura 3: Pirámide ERC; Fuente: Elaboración propia.

3.1.2.3. LA TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG.

Esta teoría fue impulsada por el psicólogo Frederick Herzberg, quién se enfocó en dos factores:

- Los **factores motivadores** o resultados que pueden provocar alta motivación: se trata del reconocimiento del trabajo exitoso, la responsabilidad que se le confiere al trabajador, las oportunidades de ascenso, etc.
- **Los factores de higiene** o factores que pueden inducir en que las personas se sientan insatisfechas. El cumplimiento de estos factores no genera motivación *per se*, su ausencia puede provocar una alta insatisfacción. Los factores de higiene están relacionados con el ambiente psicológico y físico en el que se lleva a cabo el trabajo, como por ejemplo un lugar de trabajo agradable y adecuado, o incluso el salario.

Como se ha adelantado en estos dos últimos apartados, el salario se consideraría un factor de higiene, ya que si se realiza un trabajo, el salario es lo mínimo que la empresa tiene que conceder, en el caso de que la organización entregue el salario al empleado en la fecha pactada no sería un elemento motivacional para el empleado ya que es lo normal en una relación laboral y en el caso de que el sueldo del trabajador se entregara con retraso o

incluso no se entregara, provocaría en el trabajador una insatisfacción. Por otra parte, un factor motivacional sería un ascenso.

3.2. LA TEORÍA DE LA AGENCIA

La teoría de la agencia surge de K. Eisenhardt. Esta teoría hace referencia a un desarrollo profesional de las empresas que consiste en contratar a agentes (terceros, es decir, trabajadores u otras empresas) para que realicen ciertas labores de la organización y de esta manera alcanzar una mejor adecuación de dichas tareas. Se podría decir que es un tipo de subcontratación. En otras palabras, la teoría de la agencia intenta explicar las relaciones que existen entre el principal (el empresario o beneficiario) y los distintos agentes. En esta teoría existen dos problemas:

- La diferencia de intereses entre la organización principal y el agente.
- El coste que soporta la empresa principal en cuanto a la comprobación y verificación de que el agente está realizando su labor en beneficio de la empresa principal y no en beneficio propio.

La subcontratación fomenta la eficiencia y esto hace que disminuyan los costes, de esta forma podemos emplear esos costes ahorrados en el desarrollo de otros productos o servicios. Con respecto a la remuneración, esta puede ser una cantidad fija, una cantidad variable basada en la comisión sobre las ventas que haya realizado el agente, o por una remuneración mixta en las que intervengan tanto una parte fija como una parte variable.

Este tipo de contrato es muy valioso para introducirse en mercados extranjeros, ya que el desconocimiento de las diferentes hábitos de trabajo en un país diferente al nuestro hace que debamos aprender su dinámica y de esta forma aumentemos nuestros conocimientos a nivel mundial, y por lo tanto nos ayuda a ver los negocios desde diferentes perspectivas.

3.3. TEORÍAS DE LOS SALARIOS

A lo largo de los años han surgido varias teorías relacionadas con los salarios. A continuación, se van a mencionar algunas de ellas:

3.3.1. TEORÍA DE LOS INGRESOS

Esta teoría fue impulsada por el filósofo y economista Adam Smith, y es posible formularla en torno a la siguiente pregunta: "¿de dónde vienen en un momento dado, los fondos destinados a pagar a los trabajadores?". La respuesta a esta pregunta es la contraprestación obtenida por la venta de los productos o servicios, así como, el ahorro de los empresarios. En Francia los precios de los productos y servicios son más elevados, por lo tanto se obtiene una mayor contraprestación en su venta, lo que permite ofrecer a los trabajadores un mayor salario que en España.

3.3.2. TEORÍA DE LA SUBSISTENCIA

Esta teoría tiene lugar en el mercantilismo y a continuación fue desarrollada por Adam Smith y, en mayor medida, por David Ricardo. La teoría de la subsistencia se basa en que a los trabajadores se les proporciona un salario que les permite cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, es decir que le permita subsistir. Hay una relación existente entre el salario de subsistencia y el número de hijos concebidos, ya que a mayor salario mayor será la probabilidad que la pareja tenga un nuevo hijo, ya que su salario le permite mantenerlo.

Esto a su vez provocaría un aumento en la demanda de trabajo y por lo tanto una disminución en el salario. La teoría de la subsistencia está en consonancia con el Salario Mínimo Interprofesional, ya que este es el salario mínimo que se les paga a los trabajadores y que se considera suficiente como para subsistir.

3.3.3. TEORÍA DEL FONDO DE LOS SALARIOS

Esta teoría fue formulada por John Stuart Mill y hace referencia a la cantidad que están dispuestos a pagar los empresarios a sus trabajadores. El dinero destinado a pagar a los trabajadores no puede superar el fondo que tienen los empresarios para llevar a cabo este pago. Según esta teoría, dependiendo de si hay más trabajadores en la empresa el salario ofrecido será menor y al contrario, cuantos menos trabajadores haya el salario aumentará.

3.3.4. TEORÍA DE MARX

Karl Marx se enfocó en la teoría valor-trabajo. Esta teoría se centra en la plusvalía, esta es la diferencia entre el salario que se le paga al trabajador y el valor del producto que fabrica o el servicio que presta. Generalmente al trabajador se le paga según el esfuerzo que realiza, es decir, por las funciones que elabora en su jornada de trabajo, pero no se le paga la cantidad que se obtiene del producto de su trabajo, por lo tanto se le paga un porcentaje de la jornada laboral y no la cantidad total, ya que los excedentes se los queda el empresario.

3.3.5. TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Esta teoría relaciona la cantidad que están dispuestos a ofrecer los ofertantes y la cantidad que están dispuestos a comprar los demandantes. La oferta y la demanda son dos componentes indirectamente proporcionales, por lo que la oferta aumentará cuando así lo haga el precio del bien o servicio, mientras que la demanda disminuirá. El punto en el que coinciden es conocido como punto de equilibrio de la oferta y la demanda. Por ejemplo, si los consumidores demandan una cantidad mayor de la que los oferentes pueden ofrecer llegará un punto en el que los demandantes desearán pagar más por el bien. Esta teoría está relacionada fuertemente con el salario, ya que como se ha comentado anteriormente en la teoría del fondo de los salarios, a medida que aumenta la oferta de mano de obra los salarios disminuyen por la competencia de trabajadores y viceversa.

3.3.6. TEORÍA DE LOS SALARIOS ALTOS

Esta teoría fue impulsada por Henry Ford, y sostiene que al aumentar el salario de los trabajadores aumenta el consumo que estos realizaban de los productos y servicios, y al aumentar el consumo tiende a aumentar la utilidad de estos bienes, lo cual permite que se hagan nuevas inversiones en tecnología y nuevos procesos para aumentar la productividad. Henry Ford expone que para que su empresa se mantuviera y pudiera vender automóviles lo que hizo fue aumentar el salario de sus empleados y convertirse en la compañía que mayor salario ofrecía de todo Estados Unidos, para que sus trabajadores pudiesen comprar los automóviles.

4. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la búsqueda de información de carácter empírico, ha sido fundamental la utilización de dos páginas estadísticas:

- La página web correspondiente al Instituto Nacional de Estadística.
- El sitio web conocido como Institut National de la Statistique et des Études économiques, que se trata de la página estadística homóloga francesa.

→ El "**Instituto Nacional de Estadística**", también conocido por sus siglas I.N.E., se trata de un organismo autónomo de España de carácter administrativo, establecido el 3 de Noviembre de 1856, el cual posee patrimonio propio y personalidad jurídica, cuyo papel consiste en coordinar generalmente los servicios estadísticos correspondientes a la Administración General del Estado, así como la inspección, observación y control de sus métodos técnicos. Este organismo trabaja en las estadísticas correspondientes a la economía, la demografía y todo lo

concerniente a la sociedad española. Además, el I.N.E. es el encargado de la realización del Censo Electoral.

→ En cuanto al “**Institut National de la Statistique et des Études économiques**” (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos) se le conoce también por sus siglas I.N.S.E.E. Se trata de una entidad francesa especializada en los estudios económicos y estadísticos vinculados con el entorno francés. Esta página fue creada por la Ley de las Finanzas del día 27 de Abril de 1946. Este organismo se encarga de la realización de diferentes índices, la organización y publicación del censo nacional, y además el Eurostat emplea estadísticas del I.N.S.E.E. combinadas con las de otras entidades de diferentes países para obtener datos comparativos de la Unión Europea.

En ambas páginas se ha buscado información correspondiente a todos los aspectos económicos recogidos en este proyecto, como puede ser el Índice de Precios al Consumo, el Producto Interior Bruto, las tasas de desempleo, etc.

Para llevar a cabo su búsqueda en ambas páginas, era necesario poner una **palabra clave** que sirviera de guía, después una vez encontrada la variable que se deseaba estudiar era necesario elegir el **periodo** sobre el cual se querían obtener los datos, y una vez especificados éstos, era posible formar una tabla o gráfico que contuvieran los datos y facilitara el estudio.

Además, tanto en la página estadística española, como en la homóloga francesa, podemos encontrar no solo datos específicos o gráficos concretos, sino que además aparecen informes en los cuales puedes conocer con mayor profundidad hechos significativos en la economía de cada país.

Otro de los medios informáticos que se han empleado para realizar este estudio ha sido “**Global-Rates**” de donde se puede obtener por excelencia los indicadores económicos internacionales y tipos de interés; y la página correspondiente al “**Banco Mundial**”, que ha servido de herramienta de visualización y estudio, la cual comprende una recopilación de datos y secuencias cronológicas sobre varios temas. A través de la página web del Banco Mundial se han podido consultar y crear gráficos, tablas y cuadros útiles para el proyecto.

Asimismo, se han utilizado otras páginas diferentes correspondientes a noticias, periódicos, así como alguna que otra información legal del **B.O.E.** (Boletín Oficial del Estado).

5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE AMBOS PAÍSES

5.1. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) determina la retribución salarial mínima que deben recibir los trabajadores en un determinado país, independientemente del trabajo que realicen, del género, de la edad o de si su tipo de contrato es temporal o indefinido. Ningún trabajador puede cobrar una cantidad de dinero inferior al SMI estipulado, y como hemos mencionado anteriormente, el Salario Mínimo Interprofesional tiene que estar compuesto estrictamente por la retribución en dinero, no puede estar compuesta por una parte en dinero y otra en especie.

A continuación vamos a mostrar la evolución del Salario Mínimo Interprofesional de España y Francia, teniendo en cuenta un periodo comprendido entre los años 1999 y 2018:

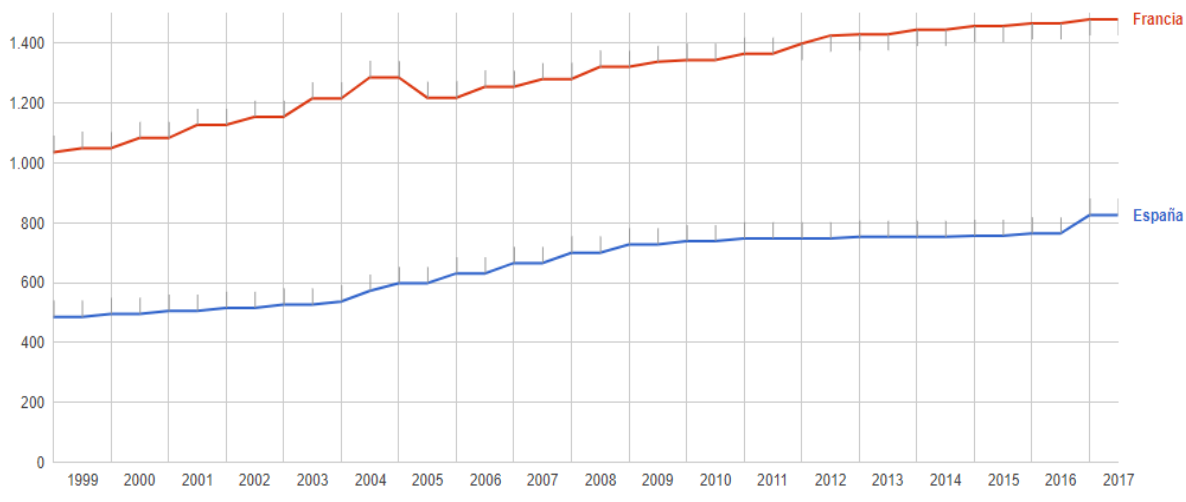
AÑOS	EVOLUCIÓN SMI ESPAÑA (€)	INCREMENTO (%)	EVOLUCIÓN SMI FRANCIA (€)	INCREMENTO (%)
2018	858,6€	-	1498,5€	-
2017	825,7€	3,98	1480,3€	1,2
2016	764,4€	8,02	1466,6€	0,9
2015	756,7€	1,02	1457,5€	0,6
2014	752,9€	0,5	1445,4€	0,8
2013	752,9€	0	1430,2€	1,1
2012	748,3€	0,61	1398,4€	2,3

2011	748,3€	0	1365€	2,4
2010	738,9€	1,3	1343,8€	1,6
2009	728€	1,5	1321€	1,7
2008	700€	4	1280,1€	3,2
2007	665,7€	5,15	1245,3€	2,8
2006	631,1€	5,48	1217,9€	2,2
2005	598,5€	5,47	1286,1€	-5,3
2004	572,6€	4,52	1215,1€	5,8
2003	526,4	8,78	1154,3€	5,3
2002	515,9€	2,04	1127,2€	2,4
2001	505,7€	2,02	1083,3€	4,1
2000	495,6€	2,04	1049,5€	3,2
1999	485,7€	2,04	1036€	1,3

Cuadro 1: Evolución del SMI en España; Fuente: Elaboración propia

Como podemos ver en la tabla, el Salario Mínimo Interprofesional español ha ido aumentando en torno al 2% a lo largo de los años, llegando actualmente en el año 2018 a la cantidad de 858,6€. Como podemos comprobar, entre 2004 y 2005 la subida fue alrededor del 5%, cantidad que se correspondió a la promesa electoral del Partido Socialista. En Francia el salario mínimo también ha ido aumentando, teniendo actualmente un S.M.I. de 1.498,5€. El Salario Mínimo Interprofesional francés es mayor en gran medida con respecto al español e incluso si comparamos el salario del año 1999 con respecto al año 2018, el incremento de salario es mayor en el caso francés, ya que este ha aumentado en 462,5€, mientras que el español se ha incrementado en 372,9€.

En cuanto al ranking mundial de S.M.I., Francia se encuentra en el puesto 6, mientras que España está situada en el puesto 16.



Gráfica 1; evolución SMI en España y Francia; Fuente: Banco Mundial

El Salario Mínimo Interprofesional en ambos países es fijado anualmente por el Gobierno, a través de la difusión de un Real Decreto aprobado por Consejo de Ministros. Este importe se establece en términos diarios (salario que se recibe al día) y mensuales (salario que se recibe al mes).

El Salario Mínimo Interprofesional se determina en función de varios indicadores:

- El IPC (índice de precios al consumo)
- La productividad media nacional alcanzada
- La coyuntura económica general
- El aumento de la participación del trabajo en la renta nacional.

5.2. EVOLUCIÓN DEL NIVEL GENERAL DE PRECIOS (IPC)

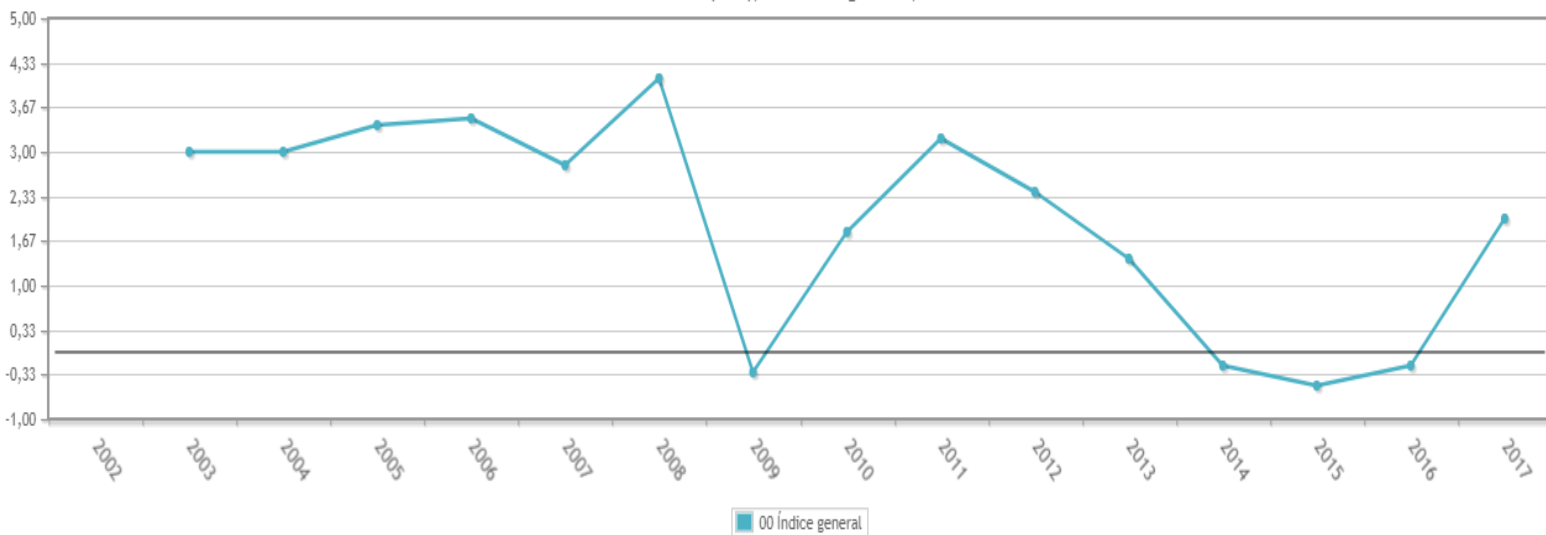
En este apartado se va a hablar sobre el bienestar de la población francesa y española, una variable que al igual que otras como las variaciones de salarios u otro modelo de renta, necesitan obtener un modo de valorar las disconformidades en la capacidad adquisitiva del dinero, es decir, las variaciones en el nivel de precios.

Si se aumenta el nivel de los precios y a su vez no aumentan los salarios decrecerá el consumo, por el contrario, si el salario de los trabajadores aumenta en mayor medida que el precio de los bienes y servicios, el consumo crecerá. La evolución del nivel de precios es una variable fundamental para todos los países, y por este motivo se va a realizar una comparativa de ambos países teniendo en cuenta un periodo de tiempo comprendido entre el año 1991 al año 2017.

La medición del nivel de precios se realiza normalmente mediante un índice apto de cuantificar con exactitud las variaciones en el nivel medio ponderado de los productos y servicios obtenidos y consumidos por las familias.

Este índice podemos definirlo según el Instituto Nacional de Estadística (2018) como: *“Una medida estadística de la evolución de los precios de los bienes y servicios que consume la población residente en viviendas familiares en España. El conjunto de bienes y servicios, que conforman la cesta de la compra, se obtiene básicamente del consumo de las familias y la importancia de cada uno de ellos en el cálculo del IPC está determinada por dicho consumo.”*

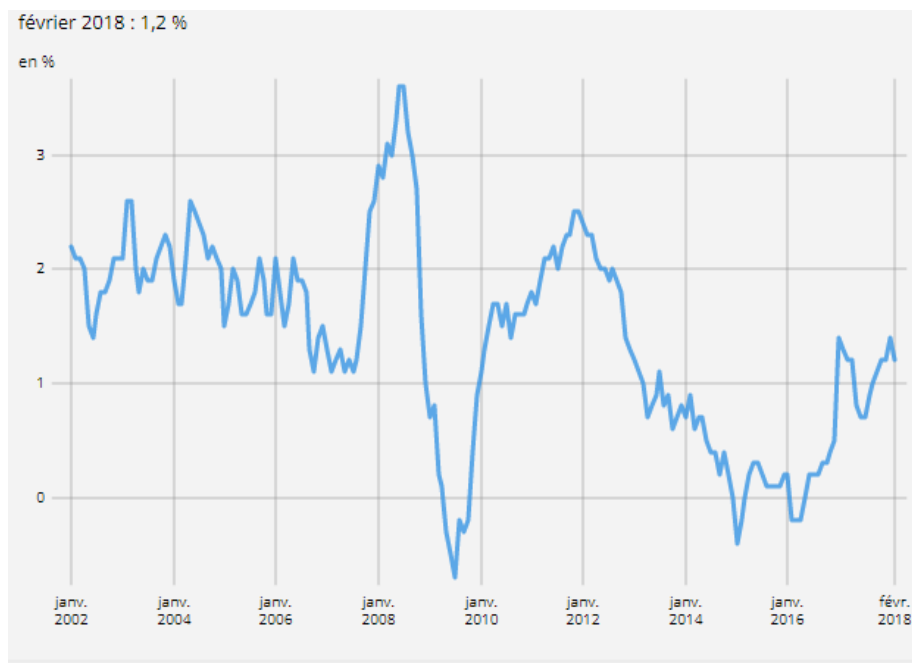
Índices nacionales: general y de grupos ECOICOP
Índice de Precios de Consumo (IPC), 00 Índice general, Variación de las medias anuales



Gráfica 2: Índice de precios al consumo en España; Fuente: INE

En esta gráfica observamos las variaciones anuales del IPC en España. En el eje de ordenadas se encuentran situados los años sobre los que vamos a realizar el estudio y en el eje de abscisas el porcentaje en el que varía el IPC de un año a otro. El IPC entre los años 2002 y 2007 permanece prácticamente constante y sin diferencias significativas. A partir del año 2007 el IPC pasa de 2,7% en 2006 a 4,2% a lo largo del 2007. Esto se debió al aumento de los precios de los alimentos, como la leche en un 31,7%, la carne de pollo o ave un 10,2%. También este aumento se veía favorecido por la subida del precio de cultura y ocio así como el de bebidas no alcohólicas y fundamentalmente del petróleo. En el año 2009 podemos observar visiblemente un gran descenso, exactamente el IPC disminuyó 9 décimas

debido en gran medida a la crisis que atravesaba España, al abaratamiento del precio del petróleo y a la temporada de rebajas. En los siguientes años volvió a recuperarse y nuevamente a partir del año 2011 comienza a decrecer influenciada principalmente por la bajada de los precios del carburante y lubricante; los alimentos y bebidas no alcohólicas, el precio de los restaurantes y cafeterías, el de los medicamentos, el vestido y el calzado. Sin embargo, el precio de las actividades relacionadas con el ocio y cultura aumentó aunque no significativamente. Finalmente, el IPC ha ido recuperándose, volviendo a aumentar a partir del año 2016, en el que el IPC subió nueve décimas con respecto a la registrada el año anterior, este aumento tuvo sus raíces en la subida de los precios del carburante y lubricantes, la electricidad, los precios del viaje organizado, así como el aumento de precio de las legumbres y hortalizas frescas.



Gráfica 3: Índice de precios al consumo en Francia; Fuente: I.N.S.E.E.

En este caso se va a comentar las variaciones anuales del IPC en el país francés. Como podemos observar en la gráfica, las variaciones son similares a las de España, ya que desde el año 2002 al 2006 el IPC se mantiene estable, en el 2007 aumenta debido fundamentalmente al precio de la energía (18,8%), con el aumento de productos provenientes del petróleo en un 28%. Otro de los productos que sufrieron un aumento de sus precios fue el de los alimentos (5,5%) y el tabaco (6,2%). En el 2009 vuelve a descender debido fundamentalmente a la bajada de los precios del vestido y el calzado (8,9%), los productos frescos y las rebajas de verano (4,4%), a partir del año 2010 vuelve a estabilizarse y cuando llega el año 2012 se va contemplando una bajada que finaliza en el

2016, aunque encontramos varias bajadas y subidas en los años comprendidos entre ellos, no los podemos calificar como significativas, excepto la bajada en el año 2015 en la que obtenemos resultados negativos al igual que en el año 2009 debido al descenso de los precios de la energía en un 7,1% y el de los alimentos en un 0,2%. Nuevamente a partir del año 2016 se observa una subida hasta el año en el que nos encontramos debido a la subida del precio de la energía y en menor medida de una subida de los productos manufacturados, con respecto a los precios de los alimentos no aumentan apenas y, por el contrario, los precios de los servicios y del tabaco se ralentizan.

A continuación, se muestran en la siguiente tabla, una serie de precios aproximados de diferentes productos y servicios de ambos países, en la cual se pueden observar ciertas diferencias:

	España	Francia
Pechuga de pollo (1Kg)	5,70€	9,70€
Tomates	1,43€	2,33€
Queso fresco (1Kg)	8,90€	14,50€
Coca-Cola/Pepsi, servida en restaurante	1,67€	2,35€
Cerveza nacional (0,5 Litros), servida en restaurante	2€	5€
Zapatillas deportivas de marca (Nike, Adidas, Puma, etc.)	70€	84€
Vestido (Zara, H&M, etc.)	26,70€	34€
Taxi, 1km de trayecto (tarifa normal)	1,05€	1,80€
Internet (6 Mbps, tarifa plana, Cable/ADSL)	38,70€	27,30€
Cine	8€	10€

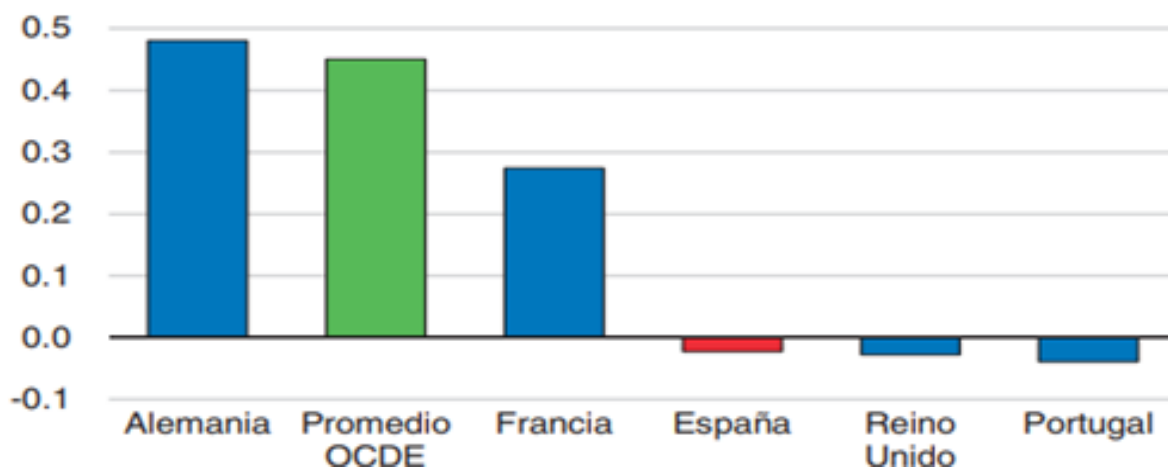
Cuadro 2: Precios de productos y servicios en España y Francia; Fuente: Elaboración propia

5.3. LA PRODUCTIVIDAD MEDIA NACIONAL ALCANZADA

La productividad media alcanzada se trata de la relación entre la cantidad de productos o servicios que se fabrican o se prestan con respecto a un determinado número de trabajadores u horas trabajadas que se emplean para conseguirlo.

Según un Estudio Económico de la OCDE de España (2017) la productividad laboral en España se encuentra muy por debajo de los países de la eurozona, como puede ser el país francés. Esta deficiencia de productividad ha restringido el aumento del nivel de vida. La escasa inversión en innovación y la inversión en empresas de baja productividad han prolongado la deficiente productividad, sin embargo, la concesión de capital se ha visto favorecida. Una de las medidas que promueven un incremento de la productividad es la disminución de los obstáculos regulatorios en la competencia.

Crecimiento anual promedio de la productividad multifactorial entre 2008-15, porcentaje



Gráfica 4: Crecimiento anual promedio de la productividad multifactorial entre 2008-15; Fuente: OCDE

Maroto (2006) señaló que, la productividad española, al contrario que el resto de países, aumenta en las contracciones y disminuye en los periodos de expansión, sin embargo, en el resto de países la productividad del trabajo es procíclica. Una de las razones por las cuales podemos explicar este fenómeno es la marcha ineficiente del mercado de trabajo, en el que se suelen despedir trabajadores en los periodos de crisis, y sin embargo en los demás países

intentan mantener el número de trabajadores, reduciendo por ejemplo el número de horas trabajadas.

En los años 90 y principios del siglo XXI, en España circulaba el dinero de una forma favorable, pero esto no tuvo consecuencias positivas debido a la mala inversión, dejando aislados factores esenciales, como pueden ser las inversiones estratégicas o las inversiones en I+D. En aquel momento los españoles trabajábamos más y a su vez obteníamos más dinero, pero esto no daba lugar a una buena eficiencia ya que la asignación de capital era inadecuada, al igual que la fuerza de trabajo iban destinadas a explotaciones menos productivas.

A pesar de este fenómeno, en el año 2016 podemos observar que España registró un incremento de productividad. En este año se vieron disminuidos levemente los costes laborales debido al moderado aumento de la productividad y a la contención salarial. En este periodo, la brecha con respecto a Francia, ha disminuido un 4% hasta el 33%.

Según Blanchet D., Olivier S. y Sylvander M. (2007), Francia a diferencia que España, es un país productivo, esto se debe mayoritariamente a cuatro elementos:

- 1) Gran inversión en maquinaria y tecnología, el sector minorista es muy productivo en el país francés. Se han podido construir enormes hipermercados en los alrededores de cada ciudad debido a una relajada regulación.
- 2) Una infraestructura favorable, mejor que la de muchos países. La conexión entre las ciudades es bastante buena.
- 3) Trabajadores aplicados, según un estudio estadístico de la Unión Europea (Eurostat), se ha mostrado que mientras que la media europea produce lo equivalente a 32€ por hora, los trabajadores franceses producen 45,40€ la hora. Frecuentemente este suceso se asocia a la calidad de la investigación, a la eficiencia de la organización del trabajo y a la cualificación de la mano de obra.
- 4) Favorable sistema educativo, lo cual ayuda a la capacitación de los trabajadores para entrar en el mundo laboral.

5.4. LA COYUNTURA ECONOMICA GENERAL

Con el término coyuntura económica se hace referencia al conjunto de componentes que estructuran la situación en la que se encuentra un país o una determinada área geográfica. Estos componentes nos ayudan a comprobar si un país se encuentra en expansión, estabilizado o en estancamiento. Se utilizan muchos indicadores para obtener los datos suficientes y conocer la evolución económica de un país, los cuales afectan en los registros bursátiles de forma directa o indirecta. Estos datos que obtenemos nos ayudan a apoyarnos para tomar decisiones si deseamos emprender en una actividad económica.

Los datos que reflejan en mayor medida la situación en la que se encuentra un país, son el **Producto Interior Bruto (PIB)**, el **Índice de Precios al Consumo (IPC)** y la **Encuesta de Población Activa (EPA)**. A continuación, se va realizar un estudio de la evolución en los últimos años de los siguientes indicadores económicos tanto en España como en Francia.

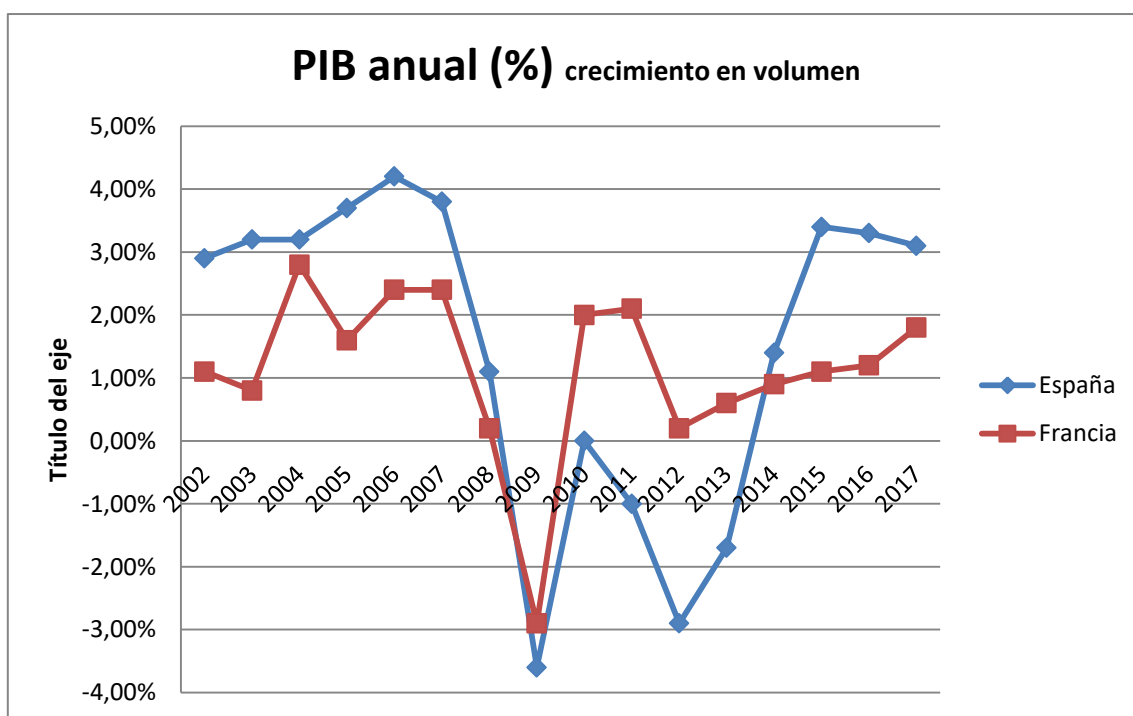
Con respecto al **IPC**, lo podemos ver detalladamente en el primer punto sobre los componentes del Salario Mínimo Interprofesional que se ha estudiado anteriormente.

El **PIB** lo podemos definir como el conjunto de productos y servicios que genera un país en un determinado periodo de tiempo. Este indicador está compuesto por cuatro componentes:

- El **consumo (C)**: se trata del gasto que realizan las familias en las compras de productos y servicios. El consumo está relacionado directamente con el salario, ya que si aumenta el salario aumenta el consumo y viceversa.
- La **inversión (I)**: se define resumidamente como el gasto que realizan las empresas para su desarrollo económico.
- El **gasto público (GP)**: podemos definirlo como el gasto que lleva a cabo el Estado, como por ejemplo la sanidad, la educación, la justicia, siempre y cuando nos encontremos en el ámbito público.

- Las **exportaciones netas** ($NX=X-M$): Se trata de restarle a las Exportaciones(X), que son los bienes y servicios que los españoles producimos y compran los extranjeros, las Importaciones (M) que se tratan de los productos extranjeros que adquirimos los españoles.

5.4.1. PIB EN ESPAÑA/ FRANCIA



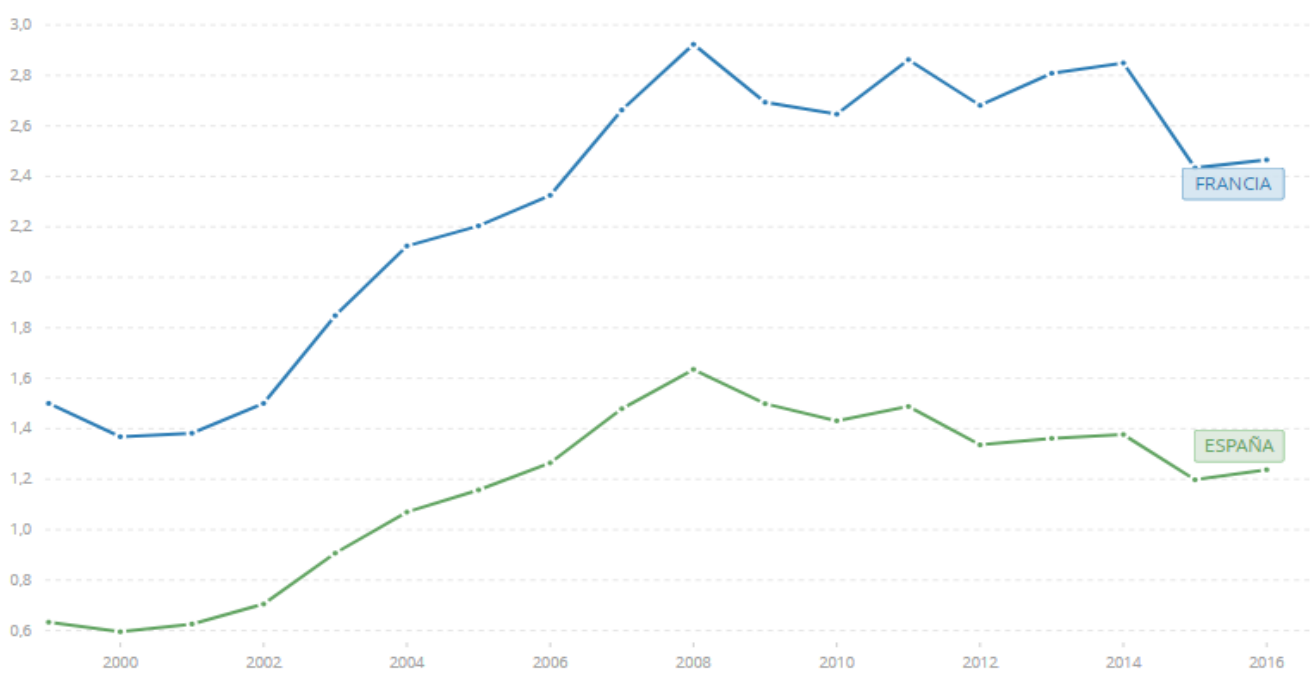
Gráfica 5: PIB anual en España y Francia; Fuente: Elaboración propia

Esta gráfica representa el crecimiento en volumen del PIB de ambos países desde el año 2002 hasta el 2017, expresado en porcentajes.

Con respecto a España, el PIB comenzó aumentando desde el año 2002 hasta el 2006, a partir del 2007 comenzó a descender, disminuyendo brutalmente en un 4% en el año 2009, año en el cual tuvo lugar la crisis, a partir de ese año el PIB se volvió a estabilizar y cayó de nuevo en el 2012, siendo el peor dato que se registraba desde la crisis. Esta caída según el Instituto Nacional de Estadística se debió a una débil demanda nacional que se vio compensada en parte por una participación positiva de la demanda externa. Después de este suceso, ha ido aumentando progresivamente a partir del 2014, año en el cual el aumento del PIB fue muy significativo debido a la fuerza de la demanda interna, a un descenso de los precios de los carburantes y de los precios del consumo. En Francia, la evolución es similar,

con un gran descenso del PIB en la crisis, obteniendo la mayor caída registrada desde la segunda Guerra Mundial, posteriormente se estabiliza y en 2012 vuelve a caer debido a la crisis del euro, y Francia entra en recesión (se entra en recesión cuando el PIB de un país disminuye 2 meses consecutivos). Finalmente, en 2014 vuelve a aumentar un 0,9% gracias a la mejora del consumo doméstico, estabilizándose de nuevo en los próximos años.

En cuanto al crecimiento del PIB, se observa que el correspondiente a España ha aumentado a lo largo de todo el periodo en mayor medida que el PIB francés, sin embargo, el PIB francés es mayor que el español, como se puede comprobar en la siguiente tabla:



Gráfica 6: PIB de España y Francia a precios actuales; Fuente: Banco Mundial

El PIB francés del año 2017, que es el año del cual podemos tener constancia actualmente, es de 2.287.603M. €, y el español es de 1.163.662M. €, como podemos comprobar la diferencia es muy significativa, de alrededor de un billón de euros.

Francia se encuentra en quinta posición con respecto a las economías más grandes del mundo, y con respecto a Europa, es la segunda, ocupando el primer puesto Alemania. Sin embargo, España se encuentra en la posición decimotercera en ámbito mundial.

5.4.2. CONSUMO EN ESPAÑA / FRANCIA

El consumo lo podemos observar detalladamente en el punto 5.1. de este apartado en el que se hace referencia al Índice de Precios al Consumo.

5.4.3. INVERSIÓN EN ESPAÑA/ FRANCIA

En el año 2016, la posición de España en cuanto a inversiones en valores negociables, con respecto al exterior se encontraba en signo deudor, ya que como podemos comprobar en la siguiente tabla, era mayor la inversión extranjera en España, con la cifra de 930.409 millones de euros que las inversiones que España hacía en el exterior, con la cifra de 677.850 millones de euros.

En cuanto a la inversión extranjera en España, podemos ver que descendió el importe en un 2,15% en 2016 con respecto al año anterior, esto se debió al descenso de la Deuda Privada a largo plazo en un 11,56% y un descenso de las acciones en un 3,02%, también están registrados datos de una disminución de los fondos de inversión, aunque sin embargo, se observa un aumento de la Deuda Pública a corto y largo plazo.

Millones de euros

PERIODO	Inversión extranjera en España (A)		Inversión española en el exterior (B)		Posición Neta C= (A) - (B)
	Importe	Tasa de variación anual en %	Importe	Tasa de variación anual en %	Importe
2001	299.775		241.692		58.083
2002	287.342	-4,15	239.307	-0,99	48.035
2003	391.673	36,31	305.821	27,79	85.852
2004	480.903	22,78	327.603	7,12	153.300
2005	600.150	24,80	429.308	31,05	170.842
2006	724.728	20,76	421.505	-1,82	303.223
2007	752.739	3,87	485.015	15,07	267.724
2008	630.913	-16,18	355.807	-26,64	275.106
2009	762.356	20,83	382.239	7,43	380.117
2010	766.001	0,48	395.700	3,52	370.301
2011	725.205	-5,33	339.808	-14,12	385.397
2012	596.008	-17,82	371.451	9,31	224.557
2013	780.725	30,99	365.439	-1,62	415.286
2014	897.919	15,01	459.349	25,70	438.570
2015	950.834	5,89	573.393	24,83	377.441
2016	930.409	-2,15	677.850	18,22	252.559

Cuadro 3: Evolución de la inversión extranjera en España y viceversa; Fuente: Registro de Inversiones Exteriores.

En el siguiente cuadro, podemos ver el importe de las inversiones que otros países realizan en España, como podemos ver, Francia se encuentra en el tercer lugar, siendo Bélgica y Luxemburgo los dos países que efectúan mayores inversiones.

País	2015		2016	
	Importe	% sobre total	Importe	% sobre total
PAÍSES OCDE (*)	944.814	99,37	922.965	99,20
UNIÓN EUROPEA	838.809	88,22	826.180	88,80
<i>Bélgica</i>	383.077	40,29	398.100	42,79
<i>Luxemburgo</i>	207.297	21,80	192.340	20,67
<i>Francia</i>	113.692	11,96	115.178	12,38
<i>Reino Unido</i>	59.663	6,27	57.587	6,19
<i>Italia</i>	24.923	2,62	22.988	2,47
<i>Alemania</i>	28.068	2,95	22.012	2,37
<i>Países Bajos</i>	11.825	1,24	10.144	1,09
P. EUROPEOS NO COMUNITARIOS	17.561	1,85	11.900	1,28
<i>Suiza</i>	12.932	1,36	11.573	1,24
PAÍSES OCDE NO EUROPEOS	88.443	9,30	84.885	9,12
<i>Estados Unidos</i>	87.351	9,19	84.079	9,04
<i>Japón</i>	443	0,05	560	0,06
<i>Canadá</i>	223	0,02	135	0,01
PARAISOS FISCALES	446	0,05	548	0,06
LATINOAMERICA	1.848	0,19	2.983	0,32
RESTO PAÍSES	3.726	0,39	3.913	0,42
Total	950.834	100,00	930.409	100,00

Cuadro 4: Inversión de otros países en España; Fuente: Registro de Inversiones Exteriores

En cuanto a la posición de España en el extranjero, en el año 2016, fue como se ha redactado anteriormente de 677.850 millones de €, lo cual supuso un aumento con respecto al año anterior de un 18,22%. Aumentan tanto las participaciones en fondos (18,39%), como las acciones (18,78%).

Las inversiones se realizan mayormente en Instituciones de Inversión Colectiva suponiendo un 26,31%, siguiéndoles las siguientes instituciones que se comprenden en el siguiente cuadro:

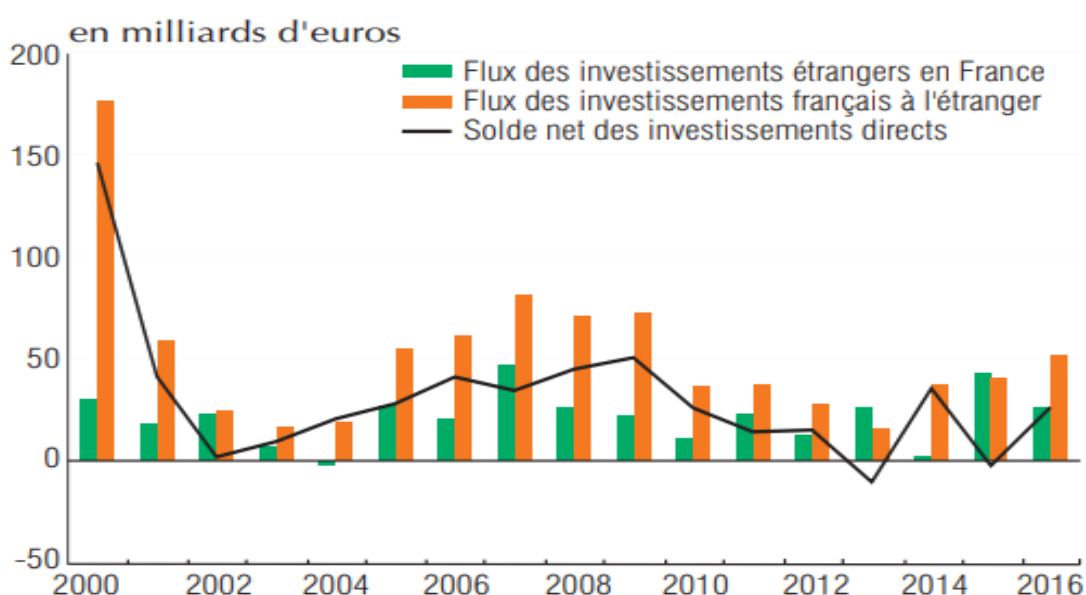
Millones de euros

CLASE DE INVERSOR	2015		2016	
	Importe	% sobre total	Importe	% sobre total
Instituciones inversión colectiva	129.078	22,51	178.360	26,31
Entidades de credito	168.417	29,37	171.017	25,23
Empresas residentes	37.530	6,55	107.182	15,81
Entidades de seguros	68.807	12,00	88.259	13,02
Persones físicas residentes	119.242	20,80	73.119	10,79
Fondos de pensiones	45.280	7,90	56.311	8,31
otros	2.474	0,43	2.481	0,37
Sociedades de Inversión	2.566	0,45	1.120	0,17
TOTAL	573.393	100,00	677.850	100,00

Cuadro 5: Destinación de las inversiones según tipo de institución en España; Fuente: Registro de Inversiones exteriores

Si nos centramos en la distribución de las inversiones que España realiza en los diferentes países, la mayor parte de las inversiones se llevan a cabo en países de la OCDE, excluyendo aquellos países latinoamericanos que se encuentran en su zona geográfica. En primer lugar se encuentra la Unión Europea representando el 55,63% del total, en la cual destacan los países como Luxemburgo, Italia e Irlanda. En cuanto a los países que no pertenecen a la OCDE, éstos representan solamente el 0,04%.

En cuanto al país francés ocurre lo contrario que en España. En su caso, es mayor la inversión que realiza Francia en el extranjero, que la inversión que los países del exterior efectúan en Francia (Ver Gráfica 7).



Gráfica 7: Evolución de la inversión extranjera en Francia y viceversa; Fuente: Banque de France

En el siguiente cuadro podemos ver el porcentaje de las inversiones de los diferentes países que invierten en Francia, y por otro lado el porcentaje de las inversiones que Francia realiza en el exterior. Si lo comparamos con España podemos ver que el país francés invierte más en España que al contrario, además podemos ver que en el transcurso del año 2015 al 2016, en el caso español su inversión disminuyó, mientras que en el caso francés ha aumentado.

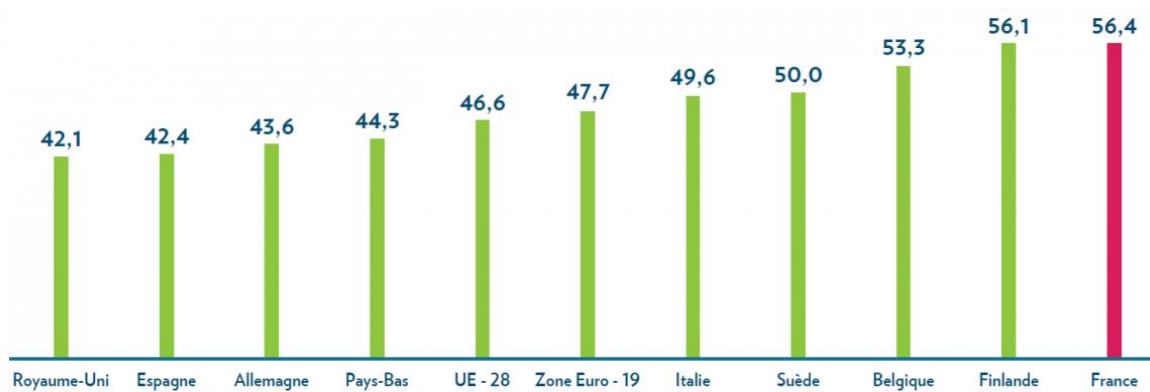
en milliards d'euros

	2015 (r)		2016	
	Étrangers en France	Français à l'étranger	Étrangers en France	Français à l'étranger
Union européenne	23,1	30,7	26,7	31,0
Zone euro	9,6	20,5	23,8	35,9
dont : Allemagne	5,0	2,2	0,1	13,1
Belgique	4,5	-5,6	-0,7	12,1
Espagne	1,6	2,7	-0,4	2,4
Irlande	-0,5	3,7	-1,1	-2,4
Italie	1,5	5,9	1,2	11,5
Luxembourg	1,8	3,8	11,5	-4,3
Pays-Bas	-5,2	4,5	0,7	2,9
Autres pays de l'UE	13,5	10,3	2,9	-4,9
dont : Pologne	-0,6	2,7	-0,7	0,1
Rép. tchèque	-0,2	0,1	0,1	0,3
Roumanie	0,0	0,2	-0,1	-0,1
Royaume-Uni	12,8	6,8	3,2	-3,6
Suède	1,0	-0,2	0,7	-1,5
Autres pays industrialisés	14,6	6,5	-4,9	17,6
dont : États-Unis	-6,9	6,9	-6,9	16,7
Japon	0,1	0,0	0,9	-0,1
Suisse	20,6	-0,5	0,2	2,5
Reste du monde	5,0	3,1	3,8	3,2
dont : Brésil	0,1	-5,3	0,0	-0,2
Chine	0,7	0,4	0,0	0,7
Inde	0,1	1,0	-0,1	0,4
Total	42,7	40,3	25,6	51,8

Cuadro 6: Inversiones de distintos países en Francia y viceversa; Fuente: Banque de France

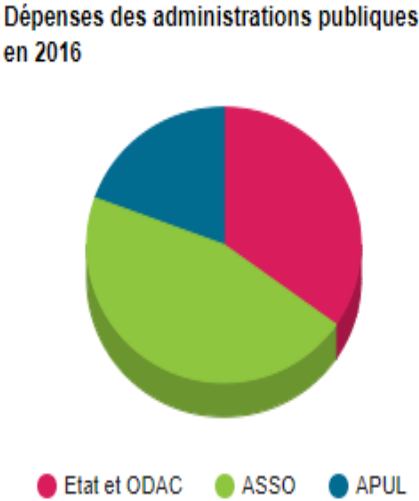
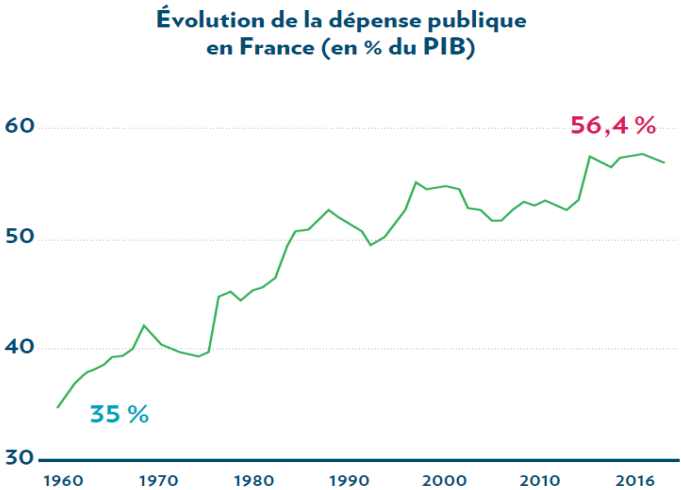
5.4.4. GASTO PÚBLICO EN ESPAÑA/FRANCIA

Si comparamos el gasto público entre ambos países comprobamos que es mayor el gasto público que tiene lugar en Francia que aquel que se produce en España.



Cuadro 7: Tasas de gasto público en el seno de la UE en 2016 (en puntos del PIB); Fuente: Eurostat

El gasto público en Francia ha ido aumentando a lo largo de los años, encontrándose en el año 2017 en 1.291.948,0 Millones de €. Los gastos de la Administración Pública se encuentran divididos en tres subsectores: el gasto de las administraciones públicas centrales (APUC), el gasto de las administraciones públicas locales (APUL) y el gasto de las administraciones de la seguridad social (ASSO). Esta última es la que tiene mayor peso, la cual corresponde al gasto en hospitales y el conjunto de los regímenes de la seguridad social, así como la garantía del paro y las pensiones.



Gráfica 8; Fuente: Insee

Gráfico: 9; Fuente: La direction du Budget

Como podemos ver en el siguiente diagrama el gasto público francés se concentra en el año 2016 (fecha hasta la cual tenemos datos registrados), en las prestaciones y otras transferencias con un porcentaje del 58%, ocupando el segundo lugar con un 23% las remuneraciones, y en los últimos puestos las inversiones y el cargo de las deudas.

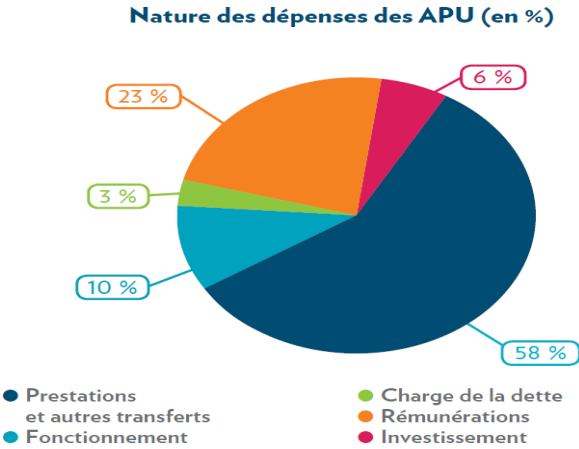


Gráfico 10; Fuente: Insee

Con respecto a España, el Gasto Público ha ido disminuyendo, aunque existen ciertas subidas en los periodos de crisis. Esta disminución encontrada en el periodo 2012-2016 se ha visto afectada en gran medida por el proceso de reestructuración del sector bancario, cuya repercusión podemos verla en los grupos (01) y (04) de la siguiente tabla. El PIB del año 2017 es de 477.332,0 €, muy por debajo del gasto público francés como se comentó en el Cuadro 6 de este apartado. En la tabla que se muestra a continuación podemos ver los porcentajes con respecto al PIB de los diferentes gastos que componen el Gasto Público.

Grupos de función	2012	2013	2014	2015(D)	2016(P)	2016/2012
	Porcentaje del PIB					Variación
Servicios públicos generales (01)	6,63	7,23	7,01	6,46	6,09	-0,55
<i>Serv. públ. generales (01), sin ayuda financierc</i>	6,59	7,08	6,93	6,41	6,06	-0,52
Defensa (02)	0,93	0,96	0,86	0,97	0,97	0,04
Orden público y seguridad (03)	2,04	2,05	2,01	2,02	1,90	-0,14
Asuntos económicos (04)	7,97	4,62	4,55	4,45	3,94	-4,03
<i>Asuntos económicos (04), sin ayuda financierc</i>	4,21	4,26	4,39	4,38	3,71	-0,50
Protección del medio ambiente (05)	0,89	0,84	0,88	0,86	0,82	-0,08
Vivienda y servicios comunitarios (06)	0,46	0,46	0,50	0,51	0,48	0,02
Salud (07)	6,22	6,17	6,12	6,16	6,04	-0,18
Actividades recreativas, cultura y religión (08)	1,22	1,15	1,15	1,17	1,11	-0,11
Educación (09)	4,16	4,10	4,10	4,11	4,02	-0,15
Protección social (10)	17,57	17,98	17,68	17,07	16,83	-0,74
Total gasto público	48,10	45,56	44,85	43,77	42,20	-12,3
Total gasto público excluidas las ayudas a IIFF	44,30	45,06	44,61	43,65	41,95	-2,35

Cuadro 8: Descomposición gasto público español con respecto al PIB; Fuente: IGAE

Si hablamos de la distribución del gasto de las Administraciones Públicas, se pueden encontrar los siguientes datos que se muestran en el Gráfico 11; en el cual predominan los fondos de la Seguridad Social con un 34%, seguido de las Comunidades Autónomas con un 32%.

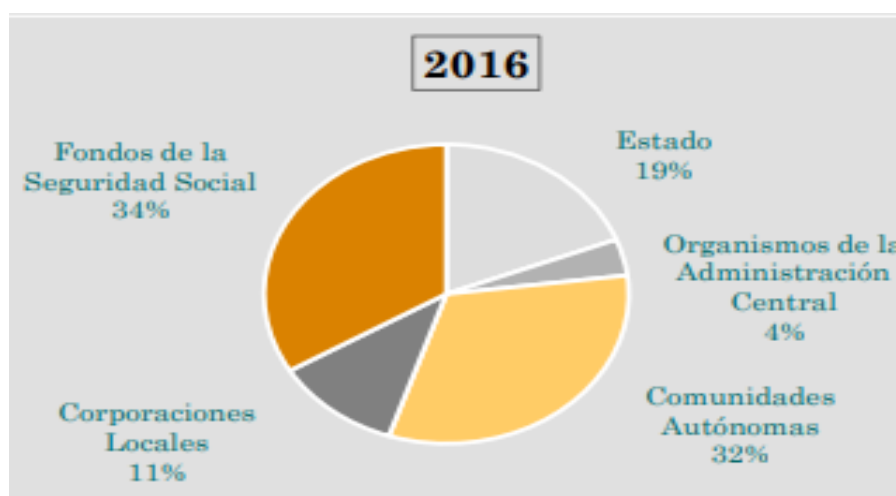
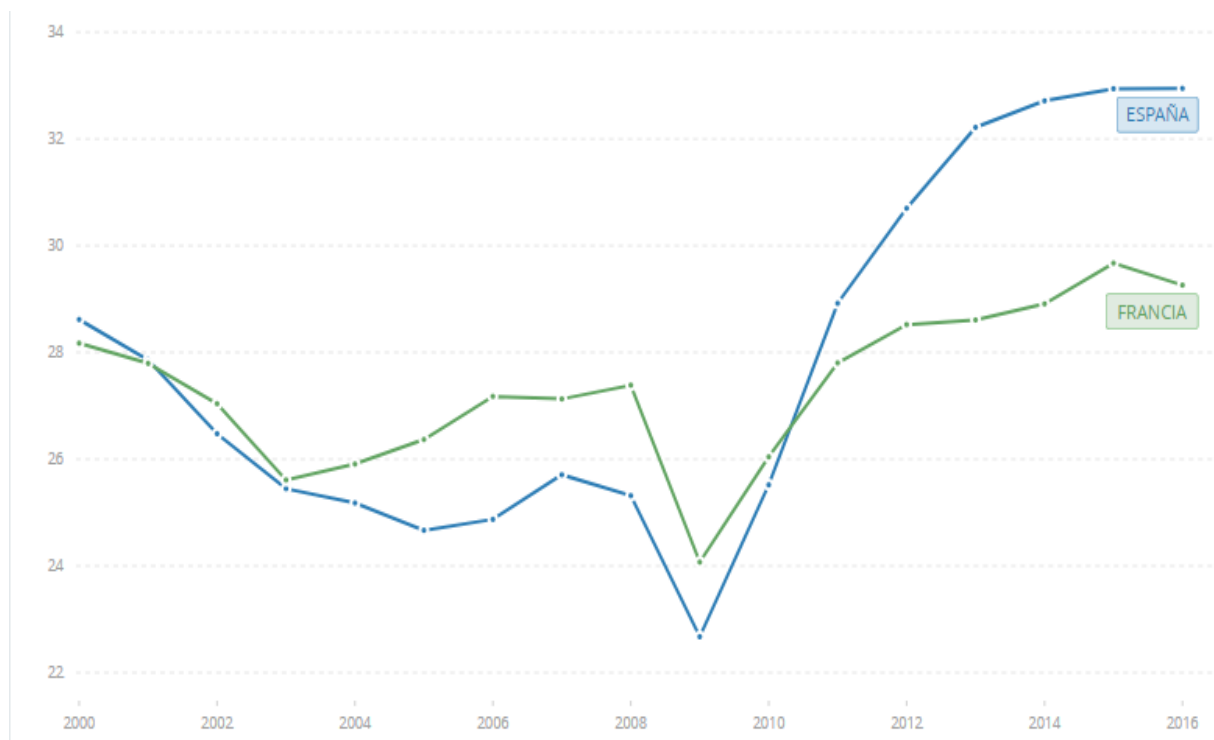


Gráfico 11: Distribución del Gasto Público de las Administraciones Públicas; Fuente: IGAE

5.4.5. EXPORTACIONES NETAS EN ESPAÑA/ FRANCIA

Las exportaciones netas en España tienen signo negativo ya que es mayor la cantidad de productos y servicios que importan del exterior que el que exportan. En el caso francés sucede lo mismo, son mayores las importaciones que las exportaciones.

En cuanto a las exportaciones, el porcentaje que estas representan con respecto al PIB fue mayor en Francia que en España en el periodo 2000-2009, pero a partir del año 2010, el peso de las exportaciones en España ha aumentado superando las importaciones que realiza con respecto al PIB el país vecino. Con respecto a la cantidad de dinero que se genera de las exportaciones, Francia se encuentra en el sexto lugar en la clasificación de los exportadores más grandes del mundo, sin embargo, España se sitúa en el puesto decimoséptimo.



Gráfica 11: Evolución de las exportaciones en España y Francia; Fuente: Banco mundial

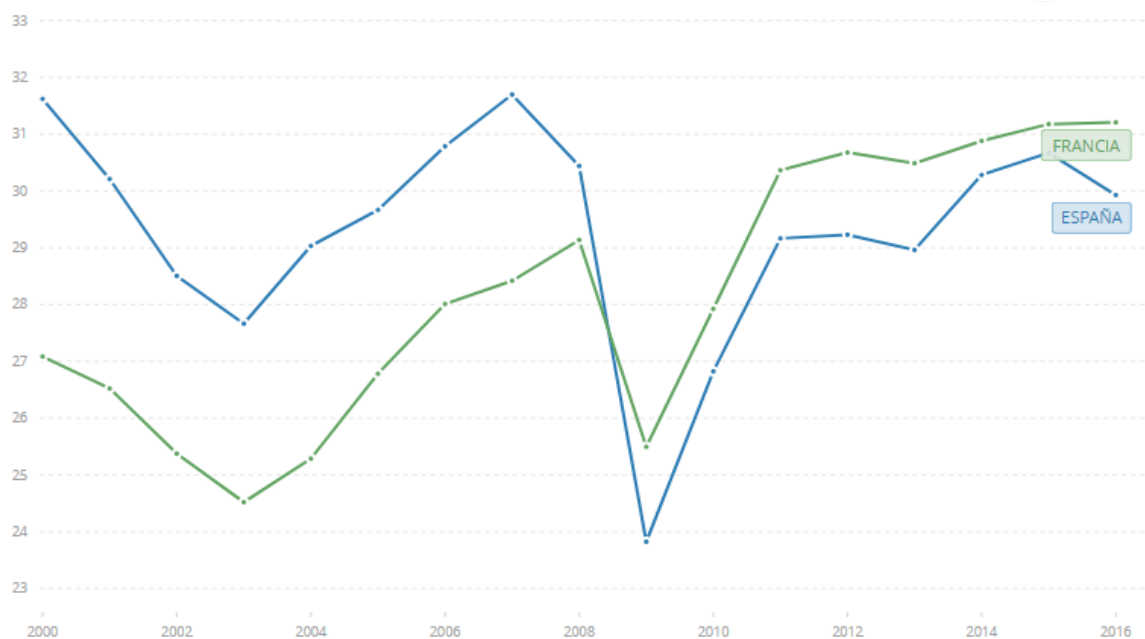
Como podemos ver en el Gráfico 11, el porcentaje de importaciones disminuyó en ambos países en el año 2009 debido a la crisis y esto dio lugar a que ambos países no tuvieran tantos recursos disponibles para adquirir bienes y servicios del exterior. El motivo por el que

han aumentado notablemente las importaciones en España los últimos años, fundamentalmente en el año 2016 se debe en gran medida al sector turístico, el cual logró la visita de 75,3 millones de personas suponiendo un gasto turístico de 77.000 millones de euros.

Las exportaciones con mayor porcentaje en Francia según los últimos datos registrados son los aviones y helicópteros, siendo los principales destinos Alemania y España, seguido de Estados Unidos, sin embargo, en España lidera el sector del automóvil seguido por las piezas de repuestos, siendo los mayores destinos de las exportaciones en primer lugar Francia y en segundo y tercer lugar Alemania e Italia.

Por otro lado, la evolución de las importaciones es inversa a la de las exportaciones, ya que en el periodo 2000-2009 el porcentaje de importaciones con respecto al PIB era mayor en España que en Francia, y sin embargo, a partir de la crisis del año 2009, Francia se situaba por encima de España. En cuanto al ranking mundial, España se encuentra en la posición decimoquinta, mientras que Francia se sitúa en el sexto lugar. Según los últimos datos las importaciones con mayor peso en España y Francia son de nuevo lideradas por el sector del automóvil.

En cuanto a los orígenes de las importaciones, en España prevalecen los bienes y servicios de Alemania y Francia, mientras que en Francia predominan los de Alemania y Bélgica.



Gráfica 12: Evolución de las importaciones en España y Francia; Fuente: Banco Mundial

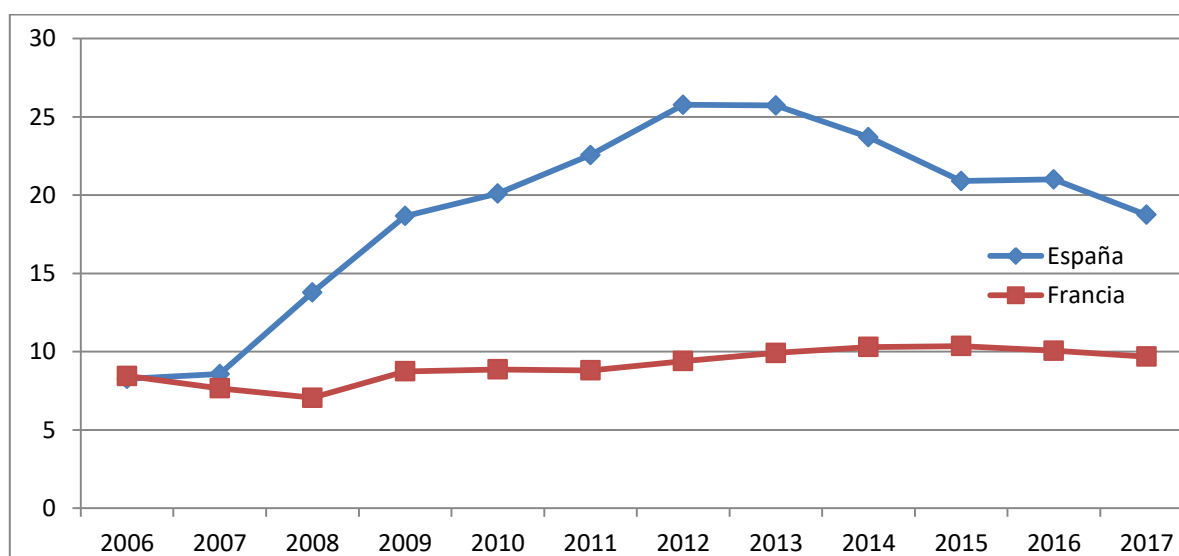
En resumen, podemos ver que tanto las cuantías de las importaciones como las de las exportaciones son mayores significativamente en Francia que en España, aunque con respecto al PIB, en diferentes periodos de tiempo España tenga un mayor porcentaje con respecto a las demás variables que lo componen. Para hacernos una idea, en el año 2016 los datos en cuanto a exportaciones e importaciones son los siguientes:

	Francia	España
Importaciones	516.969,0 M.€	281.056,8 M.€
Exportaciones	453.306,3 M.€	262.041,3 M.€

Cuadro 9: Exportaciones e importaciones de ambos países en el año 2016; Fuente: Elaboración propia

5.5. EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA NACIONAL.

En la siguiente gráfica viene representada la tasa de paro en porcentajes de ambos países estudiados. Como podemos ver, la tasa de paro en España siempre es mayor que la francesa aunque en los años inmediatamente anteriores a la crisis la tasa de ambos países era similar, pero al estallar la crisis la tasa de paro de España aumentó llegando al 20% mientras que la tasa de paro francesa se mantuvo constante.



Gráfica 13: Evolución de la tasa de paro en Francia y España; Fuente: Elaboración propia

La gran diferencia entre las tasas de paro de ambos países se puede explicar por la temporalidad de los contratos, aunque ambos países se encuentran entre los países europeos que han promovido más contratos temporales, para España la importancia de estos es mayor. Aparentemente la Legislación de protección del empleo (LPE) es prácticamente idéntica en los dos países, pero podemos encontrar algunas diferencias, ya que en España existe una gran diferencia entre el coste de despido de los trabajadores que poseen contratos temporales o indefinidos.

Las diferencias que se observan entre ambos tipos de contratos es que, en el caso del despido de un empleado con un contrato indefinido, la indemnización dependerá de varios factores, como el motivo del despido, el salario que el trabajador estaba percibiendo y el número de días que presto servicios en la empresa. En el caso de un despido de un trabajador que posea un contrato temporal, la ley solo obliga al empresario a abonar un número fijo de días de salario, el cual es muy inferior si lo comparamos con el despido de un empleado indefinido.

En cuanto a la indemnización del contrato indefinido, puede ser de dos formas:

- En el caso de despido objetivo, la indemnización sería de unos 20 días por año.
- Si se trata de despido improcedente, la indemnización pasaría a 33 días por año.

En el caso del despido de un trabajador temporal, la indemnización sería desde el año 2015, de 12 días por año.

Con respecto a la indemnización mínima por despido en Francia, esta es de seis días por año trabajado, aunque normalmente se recurren a diversas cláusulas que enriquecen esta indemnización con respecto al mínimo exigido.

6. CONCLUSIONES

Después de haber finalizado el estudio de la comparativa salarial entre ambos países, se puede concluir que, la consecuencia fundamental por la que se debe una diferencia tan significativa en el Salario Mínimo Interprofesional de España y Francia, es el mayor precio de los bienes y servicios y a su vez la mayor producción que se lleva a cabo en el país francés. Como se ha podido conocer a lo largo de este estudio, tanto el Índice de Precios al

Consumo (IPC) como el Producto Interior Bruto (PIB) son mayores en Francia, y esto provoca que se obtenga una mayor ganancia, pudiendo ofrecer a los trabajadores un mayor salario.

El mayor salario obtenido por los franceses hace que éstos estén más motivados y por lo tanto sean más eficientes y productivos en su trabajo, dando lugar a una mejora en gran medida de la productividad en la empresa. Este es un factor fundamental en la economía francesa, ya que la productividad es uno de los indicadores que repercuten en gran medida en la buena situación económica del país. A diferencia de Francia, España se encuentra entre los países con menor productividad. Esto no sólo se debe al menor salario que reciben los trabajadores y por lo tanto a su menor motivación, ya que como se ha comentado en las teorías económicas estudiadas, el salario no es siempre la mayor motivación del trabajador en la relación laboral y por lo tanto hay otros aspectos que influyen en la baja productividad española. Uno de los puntos en los que podemos destacar esta menor productividad es en la inadecuada inversión realizada por nuestro país, invirtiendo en empresas de baja productividad y en la falta de inversión en I+D, éste es un punto importante, ya que el apostar por una economía basada en el conocimiento y en la tecnología hace que se generen mayores rendimientos en el sector económico.

Por otro lado, la tasa de desempleo en España, es mayor significativamente que la francesa, esto se debe en gran parte a la mayor producción de bienes y servicios en Francia, lo cual provoca un aumento en la tasa de empleo. Este es un tema bastante preocupante en nuestro país, aunque en los últimos años los datos han mejorado y se encuentra progresando satisfactoriamente.

Como opinión personal, podría decir que esperaba unas mayores diferencias en todos los aspectos económicos de los dos países, pero la diferencia se haya principalmente en la relación calidad de vida y precio.

7. BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial: <http://www.bancomundial.org/>

Bennàssar, M. L. (2007). El salario: concepto, estructura y cuantía. La Ley.

Blanchet, D., Simon, O., & Sylvander, M. (2007). Niveaux de vie, productivité et bien-être en longue période: la France et les principaux pays développés. L'économie française-comptes et dossiers.

European Central Bank: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/html/index.es.html>

Fondo Monetario Internacional (FMI): <http://www.imf.org/external/spanish/index.htm>

Gayot, G. (2010). Los niveles de vida en España y Francia: siglos XVIII-XX:" in memoriam" Gérard Gayot. Universidad de Alicante.

Global-Rates: <http://es.global-rates.com/>

Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es/>

Institut National de la Statistique et des Études économiques (INSEE): <https://www.insee.fr>

Intervención General de la Administración del Estado (IGAE): <http://www.igae.pap.minhfp.gob.es/sitios/igae/es-ES/Paginas/inicio.aspx>

Jones, G. R., & George, J. M. (2014). Administración contemporánea, Editorial McGraw Hill.

López, L. G. (2001). Satisfacción y motivación en el trabajo. Ediciones Díaz de Santos.

Maroto, A., & Cuadrado, J. R. (2006). La productividad en la economía española. Colección Estudios, Instituto de Estudios Económicos, Madrid.

Maslow, A. (1991). Motivation and Personality. madrid: Ediciones Díaz de Santos SA.

Oficina Europea de Estadística (Eurostat): <http://ec.europa.eu/eurostat>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): <https://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>

Pearce, D. W. (1999). Diccionario Akal de economía moderna (Vol. 21). Ediciones Akal.

Pérez, C., & González, I. (2005). Salario mínimo y mercado de trabajo. Instituto de estudios económicos.

Tema 8 de la asignatura Dirección de Recursos Humanos I. (2016-2017). Universidad de Sevilla.

The Observatory of Economic Complexity (OEC): <https://atlas.media.mit.edu/es/profile/country/esp/>

Vélaz, J. I. (1996). Motivos y motivación en la empresa. Madrid: Díaz de Santos.