



Me gusta

Seguir

Buscar



**PORTADA ([HTTP://WWW.MISES.ORG.ES](http://www.mises.org.es))**

**VÍDEOS ([HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/C/CENTROMISES](https://www.youtube.com/c/centromises))**

## La empresa familiar: Lecciones para un austriaco

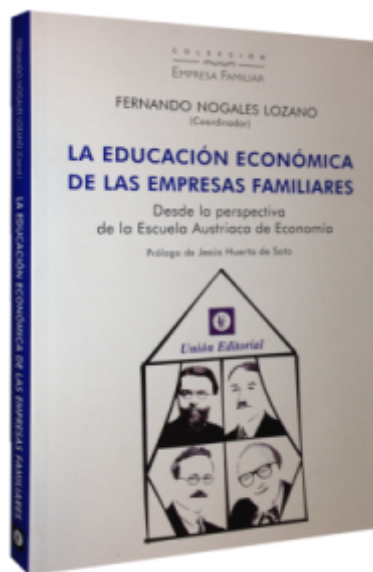
**Miguel Anxo Bastos** (<https://www.mises.org.es/authors/miguel-anxo-bastos/>) • julio 20, 2015



[https://www.mises.org.es/2015/07/la-empresa-familiar-lecciones-para-un-austriaco&redirect\\_uri=https://www.mises.org.es/sharing-thankyou=yes](https://www.mises.org.es/2015/07/la-empresa-familiar-lecciones-para-un-austriaco&redirect_uri=https://www.mises.org.es/sharing-thankyou=yes)

[www.mises.org.es/2015/07/la-empresa-familiar-lecciones-para-un-austriaco/](https://www.mises.org.es/2015/07/la-empresa-familiar-lecciones-para-un-austriaco/)

[a+empresa+familiar%3A+Lecciones+para+un+austriaco&url=https://www.mises.org.es/2015/07/la-](https://www.mises.org.es/2015/07/la-empresa-familiar%3A+Lecciones+para+un+austriaco&url=https://www.mises.org.es/2015/07/la-empresa-familiar%3A+Lecciones+para+un+austriaco&url=https://www.mises.org.es/2015/07/la-empresa-familiar%3A+Lecciones+para+un+austriaco)



(<http://www.mises.org.es/wp-content/uploads/2015/07/la-educacion-economica-de-las-empresas-familiares.jpg.png>)[Capítulo X del libro multiautores La educación económica de las empresas familiares ([http://unioneditorial.net/outlet?page=shop.product\\_details&product\\_id=311&flypage=flypage.tpl&pop=0](http://unioneditorial.net/outlet?page=shop.product_details&product_id=311&flypage=flypage.tpl&pop=0)).]

«El trabajo no puede incrementar su parte a expensas del capital». Eugen von Böhm-Bawerk

### **La empresa familiar y el descubrimiento de algunos principios básicos de política y economía**

Uno de los rasgos que más dificultan la adecuada comprensión de las ciencias sociales, y que se da de una manera muy acusada en las ciencias económicas, es que se trata de conocimientos contraintuitivos, esto es, que no son aprensibles a simple vista y necesitan de estudio y reflexión para ser comprendidos. Frente a la supuesta facilidad de la comprensión de las reglas de la economía que son presentadas por los legos como evidentes o de sentido común, el estudio de estas requiere del entendimiento de algo que relativamente pocos seres humanos son capaces de comprender, esto es, la naturaleza subjetiva de los intercambios económicos. La visión dominante, tanto en el ámbito académico, como en la política pública, como en el discurso de los medios de comunicación, está plagada de lugares comunes basados todos ellos en valoraciones objetivas y supuestamente neutrales de los actos económicos. Ideas como que el comerciante es siempre beneficiado de un acto de intercambio o la especie, que impregna toda la legislación laboral, de que el trabajador es siempre necesariamente la parte débil en la relación laboral y que una legislación específica debería corregir tal asimetría. Un análisis simple parece corroborar tal opinión. Los comerciantes y empresarios acostumbraban a ser más ricos que sus compradores, lo que se debería al beneficio que obtendrían en sus transacciones, u los obreros sin otros recursos poco tiempo podrían aguantar frente a sus poderosos patrones, dotados de casi infinitos medios y, por tanto, se verían forzados a aceptar las draconianas condiciones que este tuviera a bien proponerles. Así piensan académicos, legisladores y público en general, y es muy difícil de entender lo contrario de forma intuitiva, salvo que se haya vivido lo contrario.

En efecto, vivir en el entorno de una empresa familiar ayuda desde joven a comprender que muchas de las verdades evidentes que se nos ofrecen no son más que sofismas gastados, que no por ser repetidos durante siglos pasan a ser más ciertos. Lo primero que se aprende a poco que observemos con atención es que no siempre se puede determinar a priori quién es la parte más fuerte en una relación laboral, y no

siempre es el empresario, como se acostumbra a pensar, y sobretodo no se puede determinar de antemano cuál de las dos es la que más gana en el intercambio. Con respecto a lo primero solo hay que observar el daño que le hace a una empresa una huelga, y estas abundan y por los más variados motivos, en muchas ocasiones por razones ajenas a la dinámica empresarial. Aun cumpliendo los convenios a rajatabla, una empresa puede ser afectada por huelgas sectoriales, pues la empresa debe solidarizarse con las demás, o por huelgas políticas convocadas por las más diversas causas, pero en todas ellas las pérdidas al empresario se pretenden mayores que las infligidas al trabajador. Si no se infligiese daño al empleador no tendrían lógica ninguna y no podrían ser usadas como medidas de presión, y lo cierto es que hacen daño. El empresario no solo tiene que abonar salarios, sino que tiene unos costes fijos derivados de amortizaciones, créditos, alquileres o suministros de todo tipo. Aun sin abrir la empresa, esta tiene unos costes enormes, que cada día que pasa sin producir o vender no pueden ser afrontados. Sin contar, claro está, con los prejuicios financieros y de imagen que puede acarrear el incumplimiento de los plazos de entrega de un pedido o la caducidad de productos almacenados que se puedan perder por falta de uso.

Que el absentismo laboral por la razón que sea puede causar grandes pérdidas es pues una evidencia, y pese a ello se sigue propagando la fortaleza del empresario, que es algo que quien vivió la angustia de ver pasar los días acumulando pérdidas por algún tipo de absentismo laboral no puede de ningún modo compartir. Además de esto, el trabajador tiene una flexibilidad de movimientos que la legislación no permite al empresario. El trabajador puede despedir al empresario cuando y como quiera, en el mejor de los casos con un mero preaviso, y marchar a otra empresa, incluso de la competencia más próxima, aun causando graves perjuicios. Los que saben el daño que puede causar que otra empresa te <<robe>> personal cualificado cuando hay que entregar un pedido, o en días o meses claves en empresas con demanda concentrada en espacios temporales cortos, tampoco compartirán esta idea. El empresario no solo no tiene esa libertad de actuación, pues no puede prescindir a voluntad del trabajador, precisamente porque este es considerado como la parte débil de la relación, sino que tiene que competir con otros empleadores que en el caso de que aquel pagase salarios inferiores al del mercado aprovecharían para ofrecer un poco más y llevarse al trabajador con toda la cualificación que este adquirió en su trabajo, lo que en empresas en competencia directa puede ser enormemente dañino. Sin contar, claro está, que la movilidad del trabajador es muy superior a la del empleador, pues con unos cientos de euros se coloca en cualquier lugar del mundo, mientras que deslocalizar una industria a otro país es infinitamente más costoso. Cualquiera que haya vivido la realidad de una empresa familiar ha vivido todos estos fenómenos y aprendido de forma tácita que la, en teoría, superior capacidad de negociación del empresario frente al trabajador no es más que una triste falacia que deriva de una mala comprensión de las relaciones económicas en el ámbito laboral.

Quien haya vivido en el ámbito de una empresa familiar y visto las preocupaciones de los padres y familiares por el diario desempeño de tal empresa no caerá en la falacia de que en las relaciones laborales es una de las partes, la empresarial, la que gana siempre en el intercambio, o en el mejor de los casos es la que mejor gana de los dos. Conviene recordar que en un intercambio de mercado ambas partes tienen que ganar, pues de no ser así no habría tal intercambio, y que la ganancia pecuniaria o psicológica solo la conoce cada una de las partes, no pudiendo ser medida o comparada con ninguna medida objetiva.

En efecto, sólo podemos hacer cábalas, y partiendo siempre de nuestros propios prejuicios y escalas de valores, sobre el beneficio obtenido por los demás en sus transacciones, y no podemos afirmar, por ejemplo, que cuando empleamos a una persona antes desempleada con familia a su cargo, que se libra por tanto de una situación desesperada próxima a la pobreza, gane esta menos que un empleador que solo tiene una necesidad marginal de tal empleado, y por tanto los beneficios que obtiene de él pudieran ser cuantitativamente poco relevantes. Uno se salva de una situación realmente apurada y el otro obtiene a cambio un relativamente pequeño beneficio económico. ¿De verdad podemos afirmar con rigor que el empresario obtiene mayor ganancia en esta situación que su empleado? Debemos tener en cuenta también que el empresario, sobretodo el que gestiona pequeñas y medianas empresas de corte familiar, en muchas ocasiones ha suscrito créditos avalados con propiedades personales, con frecuencia hipotecando su vivienda o terrenos. El que ha vivido en la angustia de poder perder la casa por un revés empresarial ya ha visto a los funcionarios del juzgado tasando sus bienes más queridos puede comprender la angustia que puede pasar un empresario. Cuando se piensa en un empresario, siempre viene a la imaginación el empresario exitoso, y siempre en los momentos de bonanza. No se piensa nunca en que la mayoría de las pequeñas empresas familiares fracasa (la mayoría no durará más allá de 5 años) o no se piensa en que no todos los años son buenos y que en esos años los empresarios y sus familias pasan verdaderos apuros porque en muchas ocasiones el empresario renuncia a todo o parte de sus ingresos para pagar sus salarios o atender puntualmente el servicio de las deudas contraídas para poder mantener el funcionamiento de su pequeña o mediana empresa. Estos costes psíquicos, incluido el sentimiento de derrota por el fracaso y la pérdida de reputación comercial que derivan del fracaso, así nunca se computan a la hora de comparar quién gana y pierde en una relación laboral y, por desgracia, solo los conocen bien quienes los sufrieron y conocieron al lado del triunfo lo que es la derrota, de la que, como bien relata Henry Hazlitt, que empezó a interesarse por la ciencia económica tras ser testigo del fracaso de un pobre y modesto empresario de atracciones, se extraen tantas si no más enseñanzas empresariales que con los triunfos.

Tener contacto con una empresa familiar también educa en valores, humanos y empresariales, si es que se pueden disociar. El ejemplo familiar educa en el trabajo duro, pues, a pesar del tópico, el empresario acostumbra a ser quien más horas trabaja, con responsabilidad y seriedad, pues en ello está el sustento de muchas familias, incluyendo, claro está, la propia. Un leve retraso o un mal cálculo pueden desajustar por completo la marcha de una empresa y conducirla irremediabilmente al concurso o a la quiebra. Solo las personas dotadas de una dosis de cautela y responsabilidad pueden afrontar el reto de dirigir una empresa, aun las más pequeñas. También se aprende en este ambiente el valor del crédito en sus dos acepciones, la del crédito mercantil y la del crédito personal, el que se refiere al cumplimiento estricto de la palabra dada, y cómo no se puede tener el uno sin el otro. El crédito implica una reputación personal de seriedad y compromiso y conduce a que inversionistas y financieros no concedan el crédito necesarios para hacer funcionar financieramente la empresa; y al revés, al honrar el crédito comercial con seriedad y puntualidad se gana crédito personal. También aquí es muy fácil perder, por algún pequeño desliz, todo el crédito acumulado durante años, afectando tal pérdida no solo a la persona del empresario, sino incluso a sus propios familiares.

La última gran lección aprendida en la empresa familiar en lo que respecta a valores se refiere al uso del tiempo. Un sociólogo norteamericano llamado Edward Banfield apuntó hace algunos años la importancia de la preferencia temporal en la estructuración de la sociedad. Para este autor los distintos grados de preferencia temporal, entendida como el grado en que la persona es capaz de diferir consumo presente para satisfacer necesidades en el futuro y es, por tanto, capaz de pensar a mayor o menos plazo, ayudan a explicar la estructura en clases de una sociedad. Aquellas personas con baja preferencia temporal no satisfarán inmediatamente sus deseos de consumo, sino que los diferirán en el tiempo, ahorrando, mientras que aquellas con una alta preferencia temporal satisfarán de inmediato sus necesidades, llegando incluso a endeudarse. Las personas con alta preferencia temporal tenderían a descapitalizar tanto a ellos mismos como a la sociedad en su conjunto mientras que las que tienen una baja preferencia temporal tenderán a capitalizar ambas.

La empresa familiar es una magnífica escuela en lo que se refiere al uso del tiempo, no solo por el aprendizaje de la eficiencia en su uso o de los valores a referidos como la puntualidad en los compromisos, ya sea en citas o en plazos de entrega de los bienes y servicios producidos, sino en lo que se refiere a lo que antes definimos como preferencia temporal. El empresario, muy en especial el que dirige una empresa familiar, tiene que diseñar su organización no sólo para atender al beneficio inmediato, sino que tiene que pensar a muy largo plazo y pensar en que esta pueda permitir un flujo de beneficios constante que permita atender las necesidades presentes y futuras del empresario y su familia. No debemos olvidar nunca que la empresa debe estar siempre orientada al beneficio, no solo porque es este el que permite amortizar los bienes de capital y atender a las necesidades económicas del empresario y su familia, sino porque es la mejor guía para orientar la producción y conocer cuáles son las preferencias de nuestros clientes y, por tanto, cumplir la imprescindible labor social de suministrar al resto de las personas los bienes y servicios que precisan para poder vivir y trabajar. Una empresa que no dé beneficios no es solo es inútil, sino que nos está mostrando de manera inequívoca que es incluso un lastre para el resto, pues está malgastando recursos humanos y de capital que podrían ser mejor usados. La función esencial del empresario debe ser siempre orientar los factores de producción, tierra, trabajo y capital que podrían ser mejor usados. La función esencial del empresario debe ser siempre orientar los factores de producción, tierra, trabajo y capital hacia el mejor uso posible en cada momento, y esto solo puede ser conocido mediante los beneficios. Pues bien, si el empresario quiere mantener en el tiempo este imprescindible flujo deberá pensar a largo plazo, especular con el futuro y aprender a derivar ingresos presentes para prever contingencias futuras, como crisis económicas, cambios tecnológicos o cambios de preferencias en los clientes, de tal forma que, si es necesario hacer cambios, se cuente con los medios correctos para poder realizarlos debidamente.

Lo que se aprende aquí es que no hay que consumir todos los beneficios presentes, sino que hay que apartar buena parte de ellos para tener la empresa siempre en perfectas condiciones de competencia. La lección que nos enseñaron los primeros capitalistas modernos, los empresarios británicos que dieron lugar a la revolución industrial, que consistía fundamentalmente en la conservación del principal del capital, llegando a adecuarse a vivir con el interés del interés producido por dicho capital, no debería ser nunca olvidada y tendría que mantenerse siempre presente aún hoy. La empresa familiar enseña a pensar a largo

plazo, a sacrificarse hoy para poder seguir teniendo mañana y a acostumbrarse a vivir siempre por debajo de tus posibilidades. Creo que de todas las lecciones aprendidas esta es la más útil, no solo para aplicarla en el mundo de los negocios sino en todos los órdenes de la vida.

## La empresa familia y el aprendizaje de la política

1. La empresa familiar no es solo una buena maestra en el ámbito de la economía y las finanzas, sino que nos enseña útiles lecciones de política, tanto en el ámbito interno de nuestra organización como en la forma de abordar nuestras relaciones políticas con nuestro entorno, ya sea con otras empresas, competidoras o proveedoras, como con grupos de presión organizados como con los distintos escalones del poder político y las administraciones que se encargan de ejecutar sus designios.
2. El ámbito de la empresa familiar es en muchas ocasiones el escenario de luchas y conflictos políticos que nada tienen que envidiar en sutileza a las narradas en las obras de teóricos de la política como Maquiavelo, Gracián, Han Fei Tzu o Joly, o en dramatismo a las mejores tragedias políticas de Shakespeare como *Macbeth*, *El Rey Lear* o *Coriolano*. Intrigas y luchas por el control de la empresa entre hermanos, sobrinos, hijos y padres están a la orden del día. Luchas sucesorias que solo se diferencian de las que se daban en serrallos y palacios otomanos y chinos en que, si bien son menos cruentas, tampoco son infrecuentes, y a veces heredar la presidencia de una empresa familiar requiere de más astucia que heredar el trono de la Sublime Puerta. Los conflictos entre capital y trabajo, si bien a una enorme escala y virulencia, se parecen mucho al odio de clases teorizado por Marx y Lenin. En el seno de la empresa hay numerosos intereses que acomodar entre sí, muchas veces con negociaciones, alianzas y negociaciones tripartitas entre la gerencia, los accionistas y los sindicatos muy semejantes a los acuerdos corporativos en materia de política de rentas que llevan a cabo patronal, gobierno y sindicatos. No basta pues con ser buen empresario y fabricar y vender buenos productos, sino que es necesario tener ciertos rudimentos de política para poder sobrevivir en el mundo de la empresa familiar y los conocimientos de finanzas o el sentido común empresarial no bastan para gobernar adecuadamente una empresa de estas características. La gestión empresarial es también política, y esto es una lección que se aprende con el tiempo pero que ninguna persona de este entorno debe descuidar jamás.
3. Pero el gestor de una empresa no solo tiene que afrontar desafíos en el interior de la organización, sino que también debe tratar con su entorno más inmediato. Este entorno está compuesto, aparte de por sus clientes, por otras organizaciones similares que bien cooperan o bien compiten con nosotros y toda una pléyade de grupos de interés y agencias gubernamentales en todos sus niveles. El empresario tiene que lidiar con todos ellos al mismo tiempo y sus intenciones en muchos casos son de todo menos amistosas. En primer lugar las empresas de la competencia nos plantean batallas cotidianamente, no siempre con lealtad a las reglas del juego, y hay que saber afrontar diariamente el desafío que nos presentan. Pero no son realmente enemigas nuestras, aun cuando a primera vista pudieran parecerlo. Son empresas como la nuestra, dirigidas por personas como nosotros, con valores y actitudes parecidos a los nuestros y que también luchan por sobrevivir en un entorno hostil. Gracias a ellas no nos anquilosamos y la calidad de nuestros productos y servicios tiene que estar en permanente mejora. En buena medida alcanzamos lo que somos gracias al temor a que la competencia nos supere, lo que nos obliga a estar siempre alerta. Pero no son nuestras enemigas, pues compiten con reglas y medios muy parecidos a los nuestros. Nuestros depredadores son otros y habitan en su mayor parte en el reino de la política. En ese reino viven

sindicatos, grupos de interés como ecologistas o gestores de la regulación y políticos de los niveles político-administrativos. Estos colectivos obtienen buena parte de su influencia de atacar sistemáticamente a la empresa privada, a la que buscan cargar con regulaciones de todo tipo, en el caso de los grupos de interés y con impuestos en el caso de las administraciones públicas. Para poder justificar ambos, regulaciones e impuestos, es necesario antes realizar algún tipo de demonización de la actividad empresarial que justifique las sanciones y cargas que se le imponen. Si la empresa no fuese causante de tantos <<males>> sería muy difícil justificar su persecución.

Los ecologistas, por ejemplo, culpan de buena parte de los males medioambientales, la mayoría de las veces con poco rigor científico, a las empresas, y buscan imponerles impuestos, tasas ecológicas y regulaciones que devienen en restricciones al funcionamiento empresarial, dañando por tanto competitividad de estas. Los sindicatos, si cabe, aún son potencialmente más dañinos para la buena marcha de la empresa. Por un lado, en el nivel macro, buscan establecer regulaciones laborales en forma de negociaciones centralizadas de salarios que no tienen en cuenta la realidad de la oferta y la demanda de fuerza laboral de nuestra concreta zona geográfica, en forma de regulaciones de despido y salarios mínimos y en un sin fin de regulaciones, más pensadas para justificarse de cara a la opinión pública que para garantizar el buen desempeño de la empresa. A nivel micro, con numerosas intromisiones en la labor gerencial y en el establecimiento de un clima de confrontación mutua. Damos fe de que no todos los sindicalistas son partícipes de estas malas prácticas, pues muchos de ellos son conscientes de que si la empresa marcha mal ellos también serían afectados, pero también damos fe de lo contrario, de que en muchas ocasiones contribuyen, sobretodo los que no tienen relación directa con la empresa, a disfunciones en el buen funcionamiento empresarial. Demandas salariales inadecuadas en tiempos de crisis, huelgas políticas o la puesta en cuestión de la autoridad sancionadora gerencial son algunos ejemplos de tales prácticas.

4. Pero el enemigo potencialmente más dañino de las empresas familiares es el estado, en todas sus manifestaciones. Precisamente el que dice velar por la buena marcha de la economía y el garante de los derechos y libertades es quien se manifiesta como su principal amenaza. Impuestos sobre las ganancias, que descapitalizan la empresa, impuestos de sucesiones que alteran la continuidad del tiempo, tributos locales que pueden obligar a deslocalizarlas, impuestos variados sobre el valor añadido que distorsionan la producción, son algunas de sus manifestaciones. Sin contar, claro está, todo tipo de trabas burocráticas que paralizan la apertura o el rediseño de la empresa, trabas que pueden paralizar el funcionamiento de una empresa con todos los costes financieros y de otro tipo que llevan consigo. Todo ello en el marco de una legislación mudable a voluntad del legislador y que puede llevar a la ruina a muchas empresas. El caso de la legislación antitabaco, que cambia con cierta periodicidad sin tener en cuenta los costes de adaptación que muchos negocios habían realizado, es un ejemplo reciente de cómo las regulaciones estatales pueden afectar o incluso arruinar a una pequeña empresa.

5. La lección que un pequeño empresario familiar puede ofrecer a un familiar es que para esto no basta con ser un trabajador serio y honrado, ni con tener dotes empresariales ni con ofrecer un buen producto o servicio a los clientes. Hay que tener conocimientos y habilidades políticas para poder sobrevivir en el durísimo mundo de la empresa, y esto por desgracia no todos los empresarios lo tienen, pues son habilidades distintas de las que se requieren para la gestión empresarial, gestión esta que se rige por principios muy diferentes de los de la política, y por desgracia muchos sucumben por no tenerlas.

6. Y la última lección que se aprende es que a pesar de todo esto, si uno es capaz de vencer todas estas adversidades y se alcanza un moderado éxito económico, nadie o casi nadie te lo va a agradecer. Dada la mentalidad antiempresarial extendida en los medios de comunicación, en la escuela y en el ambiente social en general, lo más corriente es ser visto con sospecha de las supuestamente inmoderadas ganancias obtenidas y ser acusado de explotador y de aprovecharse del esfuerzo ajeno, sin que los furibundos críticos sean capaces siquiera de imaginar el enorme esfuerzo que ha llevado a alcanzar tan modestos logros y sin imaginar que estos pueden irse al traste en muy poco tiempo por múltiples razones, llevándose con ellos la hacienda y en muchas ocasiones la salud del empresario familiar, como hemos por desgracia constatado en numerosas ocasiones.

7. Valga aquí, por tanto, un pequeño homenaje a quien hemos visto sufrir y desesperarse en innumerables ocasiones. Sea este una alabanza a quien hemos visto trabajar y dar trabajo; en fin a todos aquellos quienes día a día mantienen funcionando nuestra sociedad, a pesar de todas las dificultades dotándola de bienes y servicios cada vez mejores y más baratos y facilitando que millones de personas, directa o indirectamente, puedan contar con los medios para poder adquirirlos.

0 Comentarios

Instituto Mises

#8A Elio Osés ▾

 Recomendar

 Tweet

 Compartir

Ordenar por los mejores ▾



Sé el primero en comentar...

Sé el primero en comentar.

TAMBIÉN EN INSTITUTO MISES


### Los inflacionistas del BCE están paralizando Europa

1 comentario • hace 2 meses

 Omar Landauro — Matar al huesped! como dice Micheal Hudson. Solo el sector FIRE es el que se aprovecha de está situación.

### La desaceleración de China está exponiendo las grietas en la economía global

1 comentario • hace 2 meses

 Carlos Araya — Qué país en el mundo crece un 6,6% anual, si Estados Unidos esta casi entrando en recesión... dejen de hablar ...

### ¿Te consideras un libertario?

3 comentarios • hace 2 meses

 Miguel Gonzalez (Multipal) — Excelente Avatar

### El Colegio Electoral: Por qué debemos descentralizar la democracia

1 comentario • hace 24 días

 Miguel Gonzalez (Multipal) — Carajo Avatar

 Suscríbete  Añade Disqus a tu sitio webAñade Disqus Añadir

 Política de privacidad de DisqusPolítica de privacidadPrivacidad



Educación y noticias desde el enfoque de  
austriaca de economía y la filosofía de  
Ludwig von Mises. Medio alternativo e  
editorial del [Instituto Mises \(http://mises.org\)](http://mises.org)

## CONTACTO

### BOLETÍN

Email \*

Susc

### PROGRAMA ACADÉMICO

#### **Máster en Economía de la E Austriaca**

**(<http://www.urjc.es/compon>  
economia-de-la-escuela-aus**

### BLOG MISES

- **Revista misesiana de prensa: 24**  
**(<https://www.mises.org.es/2019/misesiana-de-prensa-24-v-2019>)**
- **Revista misesiana de prensa: 21**  
**(<https://www.mises.org.es/2019/misesiana-de-prensa-21-v-2019>)**
- **Revista misesiana de prensa: 20**  
**(<https://www.mises.org.es/2019/misesiana-de-prensa-20-v-2019>)**
- **Revista misesiana de prensa: 19**  
**(<https://www.mises.org.es/2019/misesiana-de-prensa-19-v-2019>)**
- **Revista misesiana de prensa: 18**  
**(<https://www.mises.org.es/2019/misesiana-de-prensa-18-v-2019>)**
- **La falacia de la economía de la i**  
**(<https://www.mises.org.es/2019/falacia-de-la-economia-de-la-id>)**



**(<http://www.mises.org.es>) Centro Mises**

**Economía austriaca y filosofía de libertad**



**(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>)**



(<https://www.facebook.com/centromises>)



(<https://www.twitter.com/centromises>)

- Revista misesiana de prensa: 17  
(<https://www.mises.org.es/2019/misesiana-de-prensa-17-v-2019>)
- Revista misesiana de prensa: 16  
(<https://www.mises.org.es/2019/misesiana-de-prensa-16-v-2019>)

