

LA FIRMA EN UNA SOCIEDAD LIBRE: DESARROLLANDO LAS IDEAS DE BASTIAT

Pascal Salin (·)

Dado que Frédéric Bastiat no prestó mucha atención al problema de la firma, podría parecer raro interesarse en sus pensamientos sobre el tema. Sin embargo, en el capítulo 14 de la obra clásica de Bastiat *Economic Harmonies* (1) que trata sobre el salario, encontramos las bases de una teoría realista de la firma (y de la distribución de las actividades humanas en general). También me atrevo a decir que la forma en que Bastiat presentó esas bases es original y profunda. En el presente artículo consideraré el enfoque de Bastiat, lo desarrollaré más ampliamente, y sacaré conclusiones prácticas y teóricas sobre la naturaleza de la firma.

Frédéric Bastiat y la Firma

El sistema de salarios ha sido un punto central del ataque de parte de los socialistas, que han llegado a presentarlo como algo apenas menos cruel que la esclavitud. Lo consideran un arreglo opresivo y unilateral, que tan solo aparenta ser un arreglo voluntario, donde el más fuerte explota al más débil, donde el capital ejerce la tiranía sobre el trabajo. (2)

En este párrafo, Bastiat explica con claridad la visión marxista en que los asalariados son explotados por empresarios capitalistas, y las relaciones laborales son básicamente asimétricas. La visión de Bastiat, por otra parte, es un análisis dinámico de la emergencia de los salarios en un mundo donde existe la incertidumbre.(3)

Cabe destacar que el capítulo de Bastiat sobre salarios no trata directamente sobre los salarios, sino que compara el rol específico de los salarios con otros fenómenos humanos. De este modo demuestra que la existencia y el rol del salario sólo puede comprenderse en el marco de una teoría de la acción humana en sociedad. El proceso por el cual se diferencian los roles dentro de la firma es exactamente el mismo que induce a las personas a comprar o vender pólizas de seguros o pagar o recibir pagos de intereses. Es así que Bastiat analiza algunas de las razones que llevan a los individuos a cooperar no solamente a través del intercambio sino también mediante la creación de asociaciones.

Un motivo importante que lleva a la cooperación es el hecho de que diferentes individuos tienen expectativas subjetivas diferentes ante la posibilidad de pérdidas. Cuando se considera que el riesgo es demasiado alto, algunos individuos pueden preferir formar una organización de seguro mutuo. El contrato estipula que cada socio es responsable por una porción de los daños sufridos por otros socios. En dicha organización, cada socio tiene exactamente el mismo rol (a menos que las acciones sean diferentes entre sí, cuando reflejen diferencias en el valor de la propiedad asegurada). Dicha organización se constituye porque cada socio prefiere un riesgo menor con una probabilidad subjetiva alta, antes que un riesgo alto con una probabilidad menor. Dice Bastiat: “La certidumbre es un elemento atractivo para las personas. Sin embargo, al considerar la naturaleza de los hombres y de sus actividades, pareciera que la certidumbre

no es compatible con ellas”.(4) Entonces, los individuos se asocian para aumentar la certidumbre.

La explicación de Bastiat es un verdadero aporte a la comprensión de las actividades de los individuos en la sociedad, y enfatiza que todos, inclusive los socialistas, están de acuerdo con respecto a los beneficios de las asociaciones como medio para reducir el riesgo. Pero agrega: “En efecto, para los socialistas solamente este tipo de arreglos son verdaderas *asociaciones*. Para ellos, en cuanto se agrega el elemento especulativo, desaparece la asociación. Para mí, se trata de una mejora.”(5) Entonces, según los socialistas, en cuanto aparece un especulador—en busca de ganancias—en la asociación, el espíritu y la justificación de la misma, desaparecen.

Para Bastiat, es justo al revés: la presencia del especulador aumenta la capacidad de la asociación de alcanzar sus metas. Con su visión dinámica del desarrollo de las actividades humanas, Bastiat se imagina que un empresario (o una empresa), dirigiéndose a los miembros de una asociación de seguro mutuo, les dice:

Al establecer un seguro mutuo, ustedes han tratado de adquirir tranquilidad mental. El precio de este bien preciado es, para ustedes, la valuación indeterminada que apartan anualmente para cubrir sus pérdidas. Pero nunca saben por adelantado cuál será esa suma; y, por otra parte, nunca están totalmente tranquilos. Bueno, he venido a proponerles un procedimiento diferente. A cambio de una *prima anual fija* que ustedes me pagarán a mí, yo asumiré el riesgo por todas las pérdidas. Los aseguraré a todos ustedes, y aquí está el capital que sirve de garantía a mi promesa.(6)

Desde un punto de vista práctico, es más sencillo para una persona (o para un representante de una empresa) decidir reunirse con numerosos socios que el caso opuesto, y esta es una implicancia lógica de la teoría de las decisiones colectivas. Sin embargo, desde un punto de vista teórico, no es relevante si la negociación entre el empresario y los socios de una asociación mutua es iniciada por unos u otros. Existe una simetría fundamental en el arreglo, como en cualquier otro arreglo contractual. El arreglo final debería ser el mismo ya sea que un individuo decida cooperar contractualmente con un grupo de individuos o que varios individuos decidan negociar en común con él y firmar un acuerdo.

En el mundo real, por ejemplo en el caso de crear un negocio, no prevalecen ni una situación ni la otra. Por lo general, el grupo de trabajadores—que sería análogo a la organización mutua mencionada anteriormente—no existía antes de la presencia del empresario. Sino que un empresario potencial forma un grupo de trabajadores, siguiendo su plan de negocio, contratando a trabajadores aislados que no se conocían anteriormente. De la misma manera, el empresario de seguros inicia su proyecto, y suscribe a suscriptores aislados que no se conocían previamente. Pero, nuevamente, este no es un aspecto fundamental del problema. Y de todos modos, las relaciones entre todos ellos son exactamente las mismas.

Los miembros de la asociación acuerdan pagar un poco más de su cuota normal para obtener seguridad y tranquilidad totales. Bastiat afirma que para los socialistas esta deja de ser una asociación desde el momento que un intermediario se inmiscuye entre los

socios. Pero Bastiat sostiene que no se ha introducido un cambio sustancial, salvo en el hecho de que los socios han encontrado una forma de seguir asociados sin tener que ocuparse de la administración.

En cuanto al empresario, éste brinda dos tipos de servicios. Primero, elimina todo elemento de riesgo para los socios. Segundo, se encarga de administrar la asociación. Bastiat pone énfasis en la calidad voluntaria, y por lo tanto, beneficiosa, de este arreglo contractual, ya que en todo intercambio, ambas partes se benefician, dadas sus diferentes habilidades y gustos, lo cual posibilita el intercambio. Según Bastiat: “La asociación está ahora en posición de mejorar en todo sentido”.(7)

Bastiat usa este ejemplo de los seguros para mostrar que los arreglos puramente contractuales permiten a los individuos organizar mejor la cooperación social y manejar mejor los riesgos propios de la vida. Luego generaliza este enfoque, aplicándolo a todo tipo de actividades humanas. Por ejemplo, explica el rol de los salarios, las ganancias, y el interés, e indirectamente, el funcionamiento de la firma.

Cabe aclarar que una firma es una asociación en el sentido que Bastiat usa el término; pero para los socialistas, no constituye una asociación. Dice Bastiat:

...por estos mismos prejuicios, por esta misma ignorancia, [los socialistas] atacan constantemente al *interés*, o los *salarios*, que son formas *fijas*, y por lo tanto, altamente desarrolladas, de pagar lo que les corresponde al capital y al trabajo. (8)

Más aún, el enfoque falaz de los socialistas ha sido la causa de que los asalariados quisieran abolir el sistema de salarios y reemplazarlo por algún tipo de asociación, “como si *asociación* y *salarios* fueran conceptos mutuamente excluyentes”.(9)

Puede parecer que esta desconfianza hacia los salarios y el sistema de salarios ha sido superada en nuestros días, pero en realidad, ha tomado diferentes formas. Sirve de inspiración a los marxistas, quienes describen al empresario como alguien en posición de poder que puede extraer parte del retorno que correspondería a los trabajadores como contraprestación por su aporte a la producción de la firma. La idea de que sólo los trabajadores (asalariados) son productivos mientras que el empresario es una especie de parásito que extrae recursos de la comunidad de trabajadores ha servido de inspiración, implícita o explícitamente, para todos los experimentos y propuestas de administración por parte de los trabajadores. Más aún, esta idea está presente cuando surgen diferencias sobre lo que uno considera “lo que le corresponde”, implicando que los asalariados deberían recibir una porción de las ganancias de la firma.

La firma como sistema de cooperación

Siguiendo el ejemplo de Bastiat—que puede ser considerado un precursor de las teorías modernas sobre contratos y problemas de agencia (mandante-mandatario)—supongamos la existencia de un grupo de trabajadores. Ellos pueden transformarse en una firma capitalista de dos formas:

- Un empresario ofrece una serie de contratos nuevos por los cuales se especializa en organizar al grupo y asumir el riesgo.

- Los trabajadores deciden convertirse en asalariados y contratan los servicios de un empresario que, según las cláusulas de un contrato entre ellos, solo percibe ingresos residuales (es decir, la porción del valor agregado que no es absorbida por salarios e intereses).

En cualquiera de estos casos, esta firma recién constituida a través de la transformación del equipo de trabajadores, no es más que una serie de contratos. Como tal, su constitución es necesariamente beneficiosa para todos, como es el caso de todo contrato celebrado voluntariamente entre partes. Al reemplazar una serie de contratos mas sencillos (el grupo de trabajadores) por uno mas complejo (la firma), los que celebran el contrato voluntariamente revelan que consideran este nueva serie de contratos beneficiosa para todos ellos.

Es cierto que en algunos casos toman una decisión errónea y luego lo lamentan. Pero ese no es el tema. Al momento de aceptar esa nueva serie de contratos, la consideran beneficiosa. El hecho de que, a través de la historia, los seres humanos han elegido una serie de contratos conocida como una firma, en lugar de elegir otra serie de contratos, muestra que la experiencia les ha enseñado que la firma es la serie de contratos más eficiente.

Bastiat identificó dos justificativos para esta diferenciación en los roles: una mejor organización del proceso productivo, y una mejor distribución del riesgo. Analicemos ambos enunciados.

Organización Gerencial

Para poder analizar mejor las mejoras introducidas por la firma, concentrémonos en el problema de las capacidades personales y la especialización, tomando una situación puramente imaginaria en que no existe la incertidumbre sobre la producción final de un equipo de trabajadores. Supongamos también que nos encontramos inicialmente en una economía de intercambio pura, sin organización económica. Cada individuo está dotado de recursos primarios y su propia capacidad productiva (su mente). Transforma los recursos que posee o los que obtiene mediante el intercambio, y vende cualquier producción que no invierte ni consume. A su vez, su cliente, transforma lo que compró, y consume, invierte, o vende la producción. Por ejemplo, para fabricar un automóvil, un trabajador construye el chasis, y luego se lo vende a otro trabajador, que a su vez le agrega la chapa, y se lo vende a un tercer trabajador, que le agrega un motor, y así sucesivamente hasta que se termina de fabricar el automóvil.

Pero para aumentar la productividad, y, consecuentemente, los ingresos de cada miembro de la cadena productiva, es probable que una organización de equipo sea deseable. Vamos a distinguir dos casos básicos, uno en que la auto-organización sea posible, y una donde no lo sea.

Cuando la auto-organización es posible

La “auto-organización es posible cuando el proceso productivo es simple y el equipo es pequeño. Los miembros del equipo se organizan a sí mismos, asignando a cada uno una tarea específica según sus capacidades individuales.

Sin embargo, surgirán problemas al momento de asignar el producto del equipo. Si la asignación ocurre después de completada la producción, existe una alta probabilidad de que los productores estén en desacuerdo respecto de la parte que corresponde a cada uno. Supongamos que finalmente llegan a un acuerdo sobre la distribución, por ejemplo, a través de una votación. Para mantener las relaciones pacíficas dentro del equipo, todos los miembros la aceptan, aunque puede crear una distribución de riqueza injusta. También es posible que se tomen las decisiones de distribución por medios coercitivos: los miembros más fuertes obligan a los débiles, como es el caso en la producción socialista. La posibilidad de que se dé este resultado bajo este tipo de proceso de decisión puede llevar a que las personas sean más reacias a dedicarse a la producción por equipo, y puede así reducirse la capacidad productiva de la sociedad.

La mejor forma de llegar a una distribución pacífica y acordada del retorno total es que los miembros del equipo acuerden las reglas por contrato con anterioridad al proceso productivo. Así es posible el cálculo económico y se eliminan los riesgos distributivos. Esta solución beneficia a los individuos porque, como dijo Bastiat, los hombres prefieren la certidumbre. Y, aunque el costo de la certidumbre puede en algunos casos exceder sus beneficios, en cuyo caso las personas no van a optar por comprarla, en el caso presente, se asume que el costo es inferior a los beneficios, lo cual hace que su aceptación sea beneficiosa. De hecho, en este caso, los costos son básicamente costos de negociación. Los miembros del equipo tienen que descubrir las ofertas y demandas de las distintas capacidades posibles de los miembros. Las acciones dependerán del aporte de cada uno al equipo y de la escasez relativa de su capacidad específica. No hay razón para creer que dichos aportes productivos serán equivalentes, por lo tanto no puede esperarse que las participaciones sean iguales.

Por lo tanto se reemplaza una serie de contratos e intercambios bilaterales por un sistema de cooperación basado en una serie de contratos. Los miembros del equipo pueden vender sus servicios productivos, en lugar de su producción, a una entidad colectiva. A cambio de ello, cada miembro recibe una participación previamente acordada de la producción común. El cambio institucional hacia una serie de contratos más compleja y abstracta permite que aumente la productividad total. La participación de un productor individual en el total de la producción puede llamarse un salario, pero referirse a este miembro del equipo como un asalariado en vez de un miembro productivo del equipo es una mera especificación de su estatus más general: es un productor que actúa e intercambia.

Cuando la auto-organización no es posible

La auto-organización puede ser imposible en la realidad, cuando se trata de numerosos productores o cuando el proceso productivo es prolongado. En tal caso, redundará en beneficio de los miembros del equipo (los asalariados) encontrar un organizador, como sugirió Bastiat. Podemos llamar a este organizador un gerente, pero sería prematuro referirnos a él como un empresario, ya que hemos asumido por ahora la ausencia de la incertidumbre. Según sus respectivas ventajas comparativas, los productores de la firma se especializan en esta tarea de administración general o en otra tarea productiva más específica; así se introduce a la firma una diferenciación en los roles.

Sin embargo, sería incorrecto interpretar que esta diferenciación constituye una asimetría. El gerente no se encuentra en la cima de una organización jerárquica, impartiendo órdenes a personas de categoría inferior. Los miembros de la organización ocupan diferentes tareas; después de todo, no tendría sentido celebrar contratos entre co-contratantes idénticos. Pero estas diferencias no pueden implicar y no implican asimetría; todos los miembros de la organización son iguales, en el sentido de tener los mismos derechos.

En el caso de la firma, el gerente y los otros trabajadores celebran contratos con una entidad abstracta a la que denominamos la firma—que es la colectividad de los miembros—y a ellos los vincula el mismo tipo de relaciones. Desde este punto de vista, bien podríamos afirmar que el gerente contrata a los otros trabajadores o que los trabajadores contratan al gerente. No es fundamental para comprender el funcionamiento de la firma quien contrata a quien. De hecho, es preferible no usar términos como “contratar”. Es mejor decir que los individuos son contratistas, que son socios en el intercambio, y que reciben una porción de la producción. Podemos imaginarnos que históricamente, en un caso, el gerente busca y “contrata” a los trabajadores, y que, en otro caso, los trabajadores buscar y “contratan” a un gerente, pero el resultado es exactamente el mismo. Existe un acuerdo entre todos ellos dada la especialización de cada uno.

Cuando la firma existe porque todos firmaron voluntariamente sus respectivos contratos, los trabajadores venden sus servicios al organizador que, a su vez, vende la producción al mercado, paga los salarios, y se queda con su participación de la producción. El punto importante aquí es que esta serie de contratos nunca constituye un sistema hegemónico. Se presenta una confusión semántica cuando uno dice que el gerente, o más adelante el empresario, “contratan” a los trabajadores, cuando, en efecto, están comprando sus servicios. Existe una confusión similar cuando uno afirma que hay una jerarquía en la firma, donde el gerente da órdenes a los trabajadores. Una jerarquía implica un sistema hegemónico en que las relaciones son unilaterales.

Un ejemplo de un sistema hegemónico unilateral son las relaciones entre los hombres de estado y los ciudadanos. Los primeros imparten órdenes a los segundos, y se valen de la coerción para garantizar obediencia. Evidentemente, esto nunca sucede cuando las relaciones se basan en contratos libres, como es el caso de la firma. Desde esta perspectiva, es falaz describir a la firma como una organización con estructura jerárquica. Los gerentes de la firma no están en lo alto de una jerarquía, sino que tienen un rol diferente y más complejo que el resto de los participantes.

En todo contrato es necesario que cada parte se asegure que las otras partes cumplen con sus obligaciones específicas. Analicemos que sucede cuando los trabajadores venden sus servicios a un gerente. Los trabajadores tienen la tarea sencilla de asegurarse que el gerente pague los salarios acordados. El gerente, por otra parte, tiene la tarea mucho más compleja de monitorear a los trabajadores, que pueden ser muchos y de capacidades diferentes, y asegurarse que se estén desempeñando según lo acordado. Por lo tanto, el gerente pasa mucho más tiempo verificando el cumplimiento de los trabajadores que ellos verificando el cumplimiento por parte del gerente. Esta diferenciación de los roles y las tareas de verificación dan la impresión de la existencia de una jerarquía. Pero aclaremos nuevamente que el gerente No es el comandante en jefe de un ejército de trabajadores. Una firma capitalista que funcione correctamente incorpora

procedimientos de control sin relaciones jerárquicas. Se podría afirmar incluso que la firma capitalista fue inventada precisamente porque no es un sistema jerárquico.

Al poner énfasis en esta característica de la firma capitalista queda claro que la firma no es esencialmente jerárquica, y por lo tanto es inadecuado definirla como tal. Sin embargo, los ejemplos concretos no siempre son tan claros. En la realidad, ningún contrato puede estipular la totalidad de las obligaciones de un asalariado, con lo cual es probable que se incluya alguna frase general que diga que el asalariado seguirá las instrucciones del propietario o gerente de la firma. Esto abre la puerta a malas interpretaciones o a que alguien se niegue a hacer algo específico, en circunstancias particulares.

Por ejemplo, las obligaciones contractuales en los países latinos están definidas con menos precisión que en los países anglosajones. Esto puede permitirles a los trabajadores en los países anglosajones negarse a realizar ciertas acciones que no se encuentren explícitamente contempladas en sus contratos, mientras que los trabajadores en los países latinos pueden pensar que deben acatar órdenes y que tienen poca voz cuando de sus contratos se trata. Sin embargo, tales especificaciones contractuales (o la ausencia de las mismas) no modifican la naturaleza de la firma, es decir, el hecho de que se trata de una serie de contratos entre individuos que gozan de los mismos derechos

La incertidumbre

Dejemos de lado ahora el caso puramente hipotético de una firma sin incertidumbre. Ya que los hombres prefieren la certidumbre, están dispuestos a pagar por servicios que reduzcan la incertidumbre. Como es bien sabido, el empresario es la persona que absorbe la incertidumbre. Ya que el valor de la producción futura de la firma es incierto, el empresario promete a los asalariados un salario fijo que es inferior al valor esperado de su producción. De la misma manera, los asalariados pagan al empresario para absorber el riesgo. Si el valor de mercado de la producción es superior a los costos, el empresario obtiene una ganancia; si es inferior a los costos, sufre una pérdida. En ambos casos, los salarios de los trabajadores son iguales.

Los asalariados podrían decidir por anticipado, sin conocer el valor total de mercado del total de sus producciones, la participación del total de la producción que cada trabajador debería recibir. Sin embargo, la historia muestra que los trabajadores suelen preferir transferir la incertidumbre a alguien que se especialice en ofrecer certidumbre, de la misma manera que el asegurador cobra por sus servicios de seguridad. Al igual que cualquier otro acuerdo contractual voluntario, dicho contrato beneficia a ambas partes. Los trabajadores obtienen mayor seguridad a cambio de una menor ganancia posible (pero también una menor pérdida posible) y la persona que absorbe la incertidumbre obtiene un rendimiento más o menos importante mediante la venta de los servicios de seguridad.

No es necesario que el gerente sea la misma persona que absorbe la incertidumbre, pero hay dos motivos que hacen interesante que si lo sean. Primero, pocos están dispuestos a absorber el riesgo sin poder monitorear el proceso productivo. Segundo, el gerente tiene un mayor incentivo para controlar el proceso productivo e innovar si sus retornos dependen de sus propias decisiones.

Dado que el empresario desempeña ambos roles, es válido aquí lo que dijimos previamente sobre las relaciones entre los asalariados y el gerente. El empresario no se convierte en jefe de una estructura jerárquica sólo en virtud de que absorbe el riesgo, además de su rol como gerente. En ningún caso se constituye una firma según el modelo del sistema hegemónico. Bajo cualquier circunstancia sigue siendo una serie de contratos. El empresario, que hace las veces de gerente y de compañía de seguros, también es el propietario del capital como bien enfatizó Bastiat. Después de todo, para ser aceptable como asegurador, un empresario debe poseer capital, lo cual lo habilita a garantizar que va a cumplir con sus contratos, y atraer la confianza de los otros contratistas.

Afirmar que el empresario es el propietario de la firma implica que es propietario de parte de los medios presentes de producción y los derechos a las ganancias futuras. Como propietario puede vender la firma, es decir, vender una compleja serie de bienes de capital, la organización específica que ha implementado, los contratos específicos que ha firmado, y demás.

Algunas implicancias del análisis de la firma

La definición tradicional de la firma como una serie de contratos es importante y es correcta. De esta definición se desprenden una serie de consecuencias.

Diferenciación y asimetría

Como ya hemos señalado, los contratos existen porque las personas son diferentes. Pero la diferenciación no implica asimetría, que solamente existe en un sistema hegemónico en que algunas personas obligan a otras. Las relaciones son unilaterales en un sistema hegemónico, y bilaterales en un sistema contractual. Según Mises: “Hay dos formas posibles de cooperación social: cooperación en virtud del contrato y la coordinación, y cooperación en virtud de órdenes y subordinación o hegemonía”.(10)

Como bien sabemos, las metas individuales son diferentes y no puede compararse. Esto tiene implicancias importantes tanto para la sociedad libre como para la sociedad coercitiva. Como no pueden hacerse comparaciones de utilidad interpersonales, es imposible aseverar que una relación voluntaria es asimétrica, o que una parte se beneficia mas que otra. Por otra parte, cuando los individuos participan en transacciones coercitivas y no voluntarias, queda claro que una parte gana y la otra pierde. Al comparar estas dos situaciones, queda claro que en una firma capitalista no pueden existir las asimetrías.

Se puede hacer un argumento similar respecto de las asimetrías en la información. Diferentes individuos pueden optar por obtener diferente información, y las personas se asocian en diferentes formas en virtud de la diferente información que poseen. Por ejemplo, un asalariado transfiere al empresario la incertidumbre acerca de la demanda del trabajo que realizan porque el empresario sabe cómo satisfacer esta demanda. Por lo tanto, la observación de que diferentes individuos poseen diferente información no implica la existencia de asimetrías en su relación.

La Meta de la Firma

Los textos de microeconomía suelen decir que “la meta de la firma es la ganancia”. Esta misma afirmación la hacen los socialistas que atacan a la firma bajo el pretexto de que la mera existencia de la firma tiende a crear resultados beneficiosos para un pequeño grupo de individuos, o sea, para los propietarios. Sin embargo, tanto los libros de texto como los socialistas están equivocados

Una firma, al ser una serie de contratos, no puede tener un objetivo, ya que solamente los individuos tienen actividades deliberadas. Más aún, los individuos que celebran contratos tienen metas diferentes e inclusive divergentes. El empresario puede buscar ganancias, pero también aspirar a otras metas como prestigio, influencia, o satisfacer su curiosidad. Los asalariados probablemente aspiran a mayores salarios, pero también están interesados en un ambiente de trabajo agradable, beneficios seguros, o un lugar de trabajo de fácil acceso. No solo desconocemos las diferentes metas, sino que no necesitamos conocerlas. El enfoque microeconómico tradicional es simplista en su uso de una variable única y arbitraria (la maximización de la ganancia) como la meta de la firma. Un enfoque alternativo, como el empleado por Bastiat y Mises, supone que la meta de cada individuo participante es la maximización de la utilidad personal, que puede o no ser consistente con la maximización de ganancias de la firma. Dicho enfoque es lógicamente superior a los enfoques matemáticos de los libros de texto modernos.

En la firma existe una pluralidad de metas porque hay una pluralidad de individuos cuyas metas divergen, o son directamente opuestas entre ellas. Un rol fundamental del empresario, como organizador de la cooperación social, es hacer que estas metas sean coherentes unas con otras. En efecto, queda claro que la firma no puede funcionar eficientemente si esta diversidad de metas no es tomada en cuenta.

La toma de decisiones en la firma

Mientras que las sociedades socialistas crean organizaciones jerárquicas (mal llamadas firmas), y las sociedades basadas en la familia son jerárquicas, una organización capitalista no lo es. En la firma capitalista, el propietario y los gerentes no dan órdenes a los asalariados; sino que cumplen con sus propios roles diferenciados de organizadores, para el beneficio mutuo de todos—los asalariados y los empresarios. Algunos asalariados y algunos empresarios desempeñan sus funciones bien, y otros no. Dada esta combinación, algunos resultados pueden crear la ilusión de una sociedad jerárquica, pero en realidad no lo es.

Además, como ningún contrato puede especificar todas las circunstancias posibles, alguien tiene que tomar decisiones cuando se presentan situaciones nuevas. Al enfrentar una situación nueva, el empresario, al ser el organizador del trabajo en la firma, es quien decide lo que el trabajador debe hacer. El trabajador puede alegar que la decisión no corresponde a las cláusulas del contrato, y, en el límite, puede renunciar.

Decidir irse de la firma es relativamente sencillo. Depende, por ejemplo, de la expectativa de encontrar un nuevo trabajo en el mercado laboral, de la remuneración, y de una serie de factores individuales. También puede depender de las características institucionales de la firma. Si, por ejemplo, una firma se beneficia de un privilegio de monopolio y el trabajo del asalariado es muy especializado, (conductor de tren, profesor de economía, etc.) puede serle difícil encontrar otro trabajo. Es así que las expectativas de

un trabajador de encontrar un nuevo empleo pueden hacer que el trabajador crea que existe una jerarquía en la firma.

Sin embargo, la existencia de órdenes impartidas desde arriba que llegan a los niveles inferiores no es una característica *sustancial* de la firma. El hecho es que hay firmas en que nunca se dan órdenes. Aún cuando una cantidad razonable de gerentes se comporten como si estuvieran en un sistema hegemónico, una firma capitalista no puede definirse o describirse en base a la existencia de órdenes y jerarquía. Analizar la naturaleza de la firma exige encontrar la sustancia de la firma, en vez de solo considerar las características incidentales de algunas firmas.

El acto volitivo y la diferenciación de intereses

Si bien el análisis precedente ofrece respuestas a muchos de los prejuicios habituales sobre los respectivos intereses de los asalariados y los empresarios, la izquierda también ofrece un enfoque estático y tendencioso. Al no entender el proceso de creación de riqueza ni el rol de coordinación de la firma, consideran que lo que el empresario obtiene es a costa de los asalariados.

Más aún, cuando se oponen a la idea de maximización de ganancia como la única meta de la firma, lo hacen por motivos incorrectos. En vez de reconocer las muchas metas de los participantes de la firma, se contentan con atribuir un acto voluntario a una entidad colectiva, como lo es la firma. Una vez que le adjudican intención a la firma, sostienen que debería tomar en cuenta los intereses de quienes cobran salarios tanto como los de quienes obtienen ganancias.

De esta interpretación errónea sobre la naturaleza misma de la firma se derivan toda clase de ideas de moda, como por ejemplo, quienes sostienen que la “lógica social” debe prevalecer sobre la “lógica financiera”. De la misma manera, existen quienes defienden que la dirección de la firma debería estar sometidas a procesos de decisión que incluyan a los accionistas y a otras partes interesadas en la misma. Si bien reconocen correctamente que las personas en los diferentes roles tienen intereses diferentes, no advierten que la firma capitalista tiene una organización particular precisamente *porque* existe una variedad de intereses. Después de todo, es la estructura capitalista voluntaria la que permite compatibilizar todos estos intereses dispares. La combinación de estos intereses queda completamente ignorada por estas corrientes de pensamiento de moda, así como por quienes toman decisiones políticas.

Diferenciación y simetría de derechos

Volvamos ahora al tema previamente mencionado de la diferenciación y simetría de los derechos. En un arreglo contractual, los individuos pueden tener metas diferentes y aportar diferentes capacidades, pero al tener los mismos derechos, no existe asimetría. Sin embargo, en lo que respecta al funcionamiento de las firmas, la terminología a menudo causa confusión. Cuando existe simetría en una realidad social—como es el caso de los contratos voluntarios—entonces dicha simetría debe reflejarse en la terminología. Pero la terminología que se utiliza al hablar de las firmas está relativamente contaminada por conceptos marxistas.

Por ejemplo, si uno afirma que “un empleador contrata a un empleado” también debería decir que “un empleado contrata a un empleador”, ya que ambos participan voluntariamente como iguales, y cada uno se encuentra en posición de aceptar o rechazar al otro. De la misma manera, si uno dice que “un empleador despide a un empleado” uno debería decir que “un empleado despide a un empleador” cuando es el empleado quien voluntariamente rescinde el contrato voluntario. Sin embargo, estas segundas frases no suelen ser empleados como las primeras, y es así que la terminología que suele emplearse sugiere que el empleador puede determinar unilateralmente cuando existe un contrato (contratar) o si el contrato queda rescindido (despedir).

Muchas leyes laborales se basan en la idea de que existe una asimetría ineludible entre empleador y empleado. Para rectificar este supuesto desequilibrio, muchas leyes hacen más difícil para un empleador despedir a un empleado que para un empleado despedir a un empleador (renunciar a sus trabajos). El hecho de que diferentes personas posean diferentes capacidades para actuar—puede ser más o menos difícil para un empleado conseguir otro trabajo, o más o menos difícil para un empleador encontrar otro trabajador—no implica que exista asimetría en los derechos. Todas las partes *pueden* actuar para celebrar un contrato, no celebrar un contrato, o rescindir un contrato.

Uno puede incluso sostener que dado que el empresario debe ajustarse a restricciones específicas, los que creen en la existencia de asimetrías contractuales deberían otorgar al empresario protección adicional. Si una firma quiebra, el empresario pierde sus inversiones en tiempo y sus ahorros, mientras que los asalariados pueden llevar su capital humano acumulado a otro lado. Si alguien necesita protección—que obviamente no es el caso—¿por qué no sería el empresario ya que, después de todo, es el quien hace frente a la incertidumbre? Desde el momento en que los asalariados han cambiado incertidumbre por certidumbre, han abandonado su derecho potencial a ser protegidos.

En realidad, la protección específica de los asalariados no puede ser explicada racionalmente. Es el resultado del funcionamiento de la democracia mayoritaria. Los asalariados son mas numerosos que los empresarios, y votan para crear un sistema jurídico que, a su juicio, defienda sus intereses. En muchos países, paradójicamente, las regulaciones y los impuestos excesivos han imposibilitado que asalariados y empresarios celebren contratos laborales, y esta es la verdadera causa del desempleo. Dado que la existencia de estas leyes hacen mas difícil que un asalariado encuentre un nuevo trabajo al dejar uno anterior, se sancionan nuevas leyes que aumentan la protección de los asalariados ante los despidos. Esto, a su vez, reduce aún más los incentivos para que los empresarios entablen relaciones contractuales con asalariados, aumentando en vez de reducir el desempleo.

La participación en las ganancias

Una adecuada comprensión de la naturaleza de la firma lleva a rechazar las propuestas que fuerzan la participación de los trabajadores en las ganancias. Dado que la distribución de roles en la firma capitalista se hace según las ventajas competitivas, la participación de los trabajadores en decisiones estratégicas, reduce innecesariamente la eficiencia general.

Más aún, desde el momento que los asalariados negociaron la incertidumbre de las ganancias por la certidumbre de los salarios, la participación de los asalariados en las ganancias es además una contradicción en términos. Sería análogo a que los accionistas compartieran las ganancias con los tenedores de bonos (prestamistas). Los tenedores de bonos se garantizan un riesgo menor. Si los asalariados (y los tenedores de bonos) quieren participar en las ganancias, también deben participar en la absorción de la incertidumbre comprando acciones de capital en el mercado.

Cuando la participación en las ganancias es una obligación que emana del gobierno, esto implica alterar la relación de cada individuo con la firma, y alterando hasta que punto cada individuo absorbe la incertidumbre relacionada con la firma. Como tal, carece de sentido establecer por ley la obligación de participación en las ganancias.

Aún así, los contratantes voluntarios deben estar en libertad de adoptar todo tipo de contratos. Por ejemplo, puede darse el caso de que un empresario y los trabajadores decidan que los empleados recibirán tanto un salario fijo como alguna participación en las ganancias. Esto suele implementarse a través de opciones a acciones, que se emplean para incentivar a quienes toman decisiones estratégicas a hacer bien su trabajo. De hecho, los accionistas suelen considerar a las opciones a acciones como una buena forma de controlar a la gerencia.

Al mismo tiempo, es evidente que un trabajador no calificado probablemente no va a modificar su conducta simplemente por tener acciones de capital de una gran empresa. Después de todo, es improbable que las decisiones o acciones de un trabajador individual tengan un impacto significativo sobre el precio de las acciones, así que no se crea un incentivo para mejorar el desempeño individual. Es por ello que las opciones a acciones sólo suelen ofrecerse a un número limitado de asalariados—generalmente se trata de aquellos cuyas acciones pueden tener efecto sobre el precio de la acción.

La naturaleza de la firma

Explicar los límites de la firma y del mercado externo es un problema tradicional que puede llamarse el problema de Coase. Si el mercado es “eficiente” (como creen la mayoría de los economistas), ¿por qué existe la firma? Después de todo, está bien establecido que la planificación económica no puede funcionar a nivel mundial, o a nivel nacional, entonces ¿cómo va a funcionar al nivel de la firma?

Bueno, es que la pregunta misma está basada en la suposición de que la firma es una organización que funciona fuera del mercado y que se dedica a la planificación. Pero resulta que este acercamiento a la naturaleza de la firma es incorrecto; la firma no es un sistema de planificación, es decir, un sistema donde los poderosos imparten órdenes a otros y donde no existen los precios. Por el contrario, la firma es un sistema de contratos, y como tal, un sistema de mercado.

Al comprender el funcionamiento de diversos sistemas humanos, la referencia al mercado resulta inadecuada ya que el mercado existe siempre que exista algún tipo de intercambio. Entonces, el tipo de preguntas que uno debería hacer son: ¿Existen contratos libres y voluntarios o hay coerción? ¿Cómo se definen y protegen los derechos de propiedad? ¿Son negociables los títulos de propiedad?

Una sociedad libre no es una economía de mercado; sino que es una sociedad de derechos legítimos y contratos libres. Como es bien sabido, la coordinación entre

individuos es posible gracias al sistema de precios, el uso de costumbres, y reglas generales. En una economía de intercambio pura, los individuos no necesitan nada más. Pero, en muchos otros casos, hay que agregar algún proceso de organización voluntaria, y ello es considerado una mejora. En tales casos, la coordinación implica cooperación a través de un proceso de decisión colectiva.(11) Este proceso es colectivo en el sentido limitado que los individuos pertinentes acuerdan explícitamente sobre reglas comunes o formas de comportarse o actuar. No significa que la organización como tal piensa y actúa.

Este es el caso de las asociaciones (condominios, fondos de inversión, etc.). Al participar libremente en una asociación, un equipo, o una firma, un individuo acuerda no solamente pagar su cuota o vender sus servicios, sino también cooperar con otros de acuerdo con reglas específicas que ya existen o que van a desarrollarse.

En una firma, al igual que en una asociación, los individuos tienen algo en común, lo que puede dar la impresión de que la organización tiene vida, metas y existencia propias. Por ejemplo, lo que se llama la “cultura de una firma” no es una realidad objetiva, sino el resultado de percepciones aceptadas. De hecho puede ser más correcto decir que en una firma existen no una sino varias culturas.(12) Al perderse esta sensación de lo compartido, los individuos pueden rescindir su contrato e “irse”, o, en otras palabras, despedir a la firma.

Conclusión

Como bien lo señaló Bastiat, los socialistas están a favor de las asociaciones porque las consideran entidades colectivas que poseen la voluntad de actuar. Como tales, los socialistas las favorecen como alternativas superiores frente al capitalismo. Más aún, con frecuencia las utilizan como partes no-oficiales del estado a través de las cuales pueden obtener subsidios y privilegios para ellos y sus proyectos dilectos.

Los libertarios están muy a favor de las asociaciones libres, ya que entienden la naturaleza humana y saben que los individuos son seres sociales. Pero también saben, como bien lo dijo Bastiat, que las firmas son la forma más perfecta de las asociaciones.

(^o) Profesor de Economía de la Universidad Paris-Dauphine. Traducido del Journal of Libertarian Studies, Volumen 16, Número 3, (verano de 2002), págs.1-18. ©2002 Ludwig von Mises Institute, www.mises.org. Traductora: Gabriela Mrad. Una versión anterior de este trabajo fue presentada en “2001, Bastiat’s Odyssey”, la 20ma reunión anual mundial de la *International Society for Individual Liberty*, co-patrocinada por el *Libertarian International* y organizada por *Le Cercle Frédéric Bastiat*, en Dax, Francia, 3 de julio de 2001. La fecha de la reunión coincidió con los doscientos años del nacimiento de Bastiat. El autor agradece a los participantes del *Seminaire de theorie economique Jean-Baptiste Say* de la Universidad París-Dauphine, en especial, Georges Lane, Jacques Raiman, y Alain Wolfesperger, por sus comentarios sobre una versión anterior presente del trabajo.

Notas

1. Frédéric Bastiat, “Wages”, capítulo 14, *Economic Harmonies*, traducido por W. Hayden Boyers, comp. George B. du Huszar (Princeton, N.J.:D. Van Nostrand, 1964).
2. Bastiat, “Wages”, pág. 366.
3. Esta incertidumbre y su rol en el salario es enfatizada en G. Lane, “Bastiat, l’aversion pour l’incertitude et la loi d’association”, *Journal des économistes et des études humaines* 11 (junio/septiembre 2001), págs. 415-50.
4. Traducción del autor.
5. Bastiat, “Wages”, pág. 363, énfasis en el original.
6. Bastiat, “Wages”, pág. 364, énfasis en el original.
7. Bastiat, “Wages”, pág. 365.
8. Bastiat, “Wages”, pág. 366.
9. Bastiat, “Wages”, pág. 367.
10. Ludwig von Mises, *Human Action: A Treatise on Economics*, 4ta edición. (Irvington-on-Hudson, N.Y.: Foundation for Economic Education, 1996), pág. 196.
11. Entonces, la cooperación es solamente una forma de coordinación, una forma que implica la organización explícita de relaciones inter-individuales, bajo una estructura jerárquica o no jerárquica. La otra forma puede denominarse “orden espontáneo” como lo sugirió Friedrich Hayek.
12. Por ejemplo, los que trabajan en la distribución del correo, los mozos de la cafetería, el personal de comercialización, los contadores, y los trabajadores de línea pueden tener percepciones en común acerca de su propio grupo pero no con el resto de los grupos de la firma.

Bibliografía.

Bastiat, Frédéric, “Wages”, Capítulo 14, *Economic Harmonies*. Traducido por W. Hayden Boyers. Compilado por George B. du Hazard. Princeton, NJ: D. Van Nostrand, 1964.

Lane, G., “Bastiat, l’aversion pour l’incertitude et la loi de l’association”. *Journal des économistes et des études humaines* 11 (junio-septiembre 2001).

Mises, Ludwig von, *Human Action: A Treatise on Economics*. 4ta edición. Irvington-on-Hudson, NY: Foundation for Economic Education, 1996.