



Observatorio Local

IDEAS GLOBALES PARA EL GOBIERNO LOCAL

EJEMPLAR PROMOCIONAL



Observatorio Local. Ideas Globales para el Gobierno Local es una publicación especialmente dirigida al mundo local de Observatorio de las Ideas S.L.

COORDINACIÓN EDITORIAL

Elena Costas, doctora en Economía y fundadora de KSNET.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

Josep Antoni Báguena
Jordi Baltà
Lluís Camprubí
Joan Frigols
Eduard Güell
Benjamín Augusto López
Lluís Medir
Luis Martín
Pol Morillas
Andreu Orte
Esther Pano
Bárbara Pons
Carles Rivera
Jordi Rosell
Paula Salinas
Elisa Stinus Bru de Sala
Mariona Tomàs
Francesc Trillas
Joan-Josep Vallbé
Ferran Vallespinós

EDITA

Observatorio de las Ideas S.L.

CONSEJERO DELEGADO

Daniel Fernández

CIF B65855868

Diputación 262 2ª 08007
Barcelona Tel. 93 494 97 20

www.observatoriodli.com

ISSN: 2339-9562

D. Legal B.10113-2014



Observatorio Local

IDEAS GLOBALES PARA EL GOBIERNO LOCAL

| IDEAS DE INTERÉS |

TELETRABAJO Y PANDEMIA: ¿UNA NUEVA BRECHA DIGITAL?

Reseña de **Andreu Arenas** sobre «Teleworkability and The COVID-19 Crisis: a New Digital Divide?».

LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN ESPAÑA

Reseña de **Claudia Hupkau** sobre «Work and Children in Spain: Challenges and Opportunities for Equality Between Men and Women».

¿PUEDEN LAS POLÍTICAS DE RENOVACIÓN URBANA REVERTIR LAS DINÁMICAS ÉTNICAS EN LOS BARRIOS?

Reseña de **María Sánchez Vidal** sobre «Can Urban Renewal Policies Reverse Neighborhood Ethnic Dynamics?».

MERITOCRACIA: ¿VIRTUD PÚBLICA O PRIVADA?

Reseña de Víctor Lapuente sobre «Revisiting the Old Debate: Citizens' Perceptions of Meritocracy in Public and Private Organizations».

| LIBROS |

RENOVAR LAS BASES DE LA CONVIVENCIA

The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?, de **Michael J. Sanders**.



Estimados lectores,

El tiempo vuela. Se acerca el invierno y la COVID-19 parece que deja de arreciar, aun cuando sigue dejando secuelas. Pero hay más vida fuera de la pandemia. Ésta es el futuro y, cada vez, este futuro lo tenemos más cercano. Por ello nos centramos en este número en temas que consideramos de interés para todos.

Traemos cuatro ideas de interés fundamentales para la convivencia en todos sus sentidos. La primera, ésta sí instigada por la crisis sanitaria, nos habla del teletrabajo y su expansión actual, algo que ha beneficiado especialmente a trabajadores cualificados y con salarios altos. La segunda trata de un tema totalmente de actualidad: la brecha de género en el trabajo, pues, pese a la convergencia general entre hombres y mujeres en las tasas de participación del mercado laboral, las mujeres siguen estando por detrás de los hombres en varias dimensiones claves. En la tercera, por su parte, se analiza si las políticas de renovación urbana, entendidas como grandes inversiones en infraestructura pública, tienen algún efecto sobre la población (las etnias) que habita en los barrios donde se producen. Concretamente, los autores estudian una serie de inversiones entre 2004 y 2010 en distintas ciudades de Cataluña. Y la cuarta y última trata de un concepto en el que se basa nuestra sociedad y sobre el que estudiosos de muchas ramas se afanan: la meritocracia. Los estudiosos de la gestión pública han debatido durante mucho tiempo las diferencias entre los sectores público y privado. Utilizando un conjunto de datos que incluye a ciudadanos de 21 países europeos, se comparan sus percepciones sobre si el trabajo duro determina el éxito en lugar de la suerte o las conexiones en organizaciones públicas y privadas.

Y sobre este mismo tema versa el libro que reseñamos, pues no en balde debemos fijarnos en los estudios sobre meritocracia. ¿Está la cultura meritocrática en el trasfondo del auge de los populismos autoritarios? Tal es la cuestión que se plantea como punto de partida Michael J. Sandel en su libro *The Tyranny of Merit*. Sandel argumenta que la meritocracia no sólo es ineficaz, es decir, no hay una relación directa entre el mérito y la posición social, sino que también es moralmente reprobable, pues origina sentimientos de resentimiento y confrontación. Y defiende, entonces, una propuesta comunitarista centrada en mecanismos de redistribución robustos, una transformación profunda de la legislación laboral y del sistema educativo de formación profesional y universitario y la ampliación de los ámbitos de decisión a la ciudadanía.

Sigan cuidándose. Ya estamos muy muy cerca.

Con nuestros mejores deseos,

El editor

TELETRABAJO Y PANDEMIA: ¿UNA NUEVA BRECHA DIGITAL?

- **Publicación:** «Teleworkability and The COVID-19 Crisis: a New Digital Divide?», *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, n.º 2020/05. Disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide>
- **Autor:** Matteo Sostero, Santo Milasi, John Hurley, Enrique Fernández-Macías y Martina Bisello son investigadores en el Joint Research Center de la Comisión Europea.
- **Síntesis:** Andreu Arenas, doctor en Economía, profesor lector en el Departamento de Economía de la Universidad de Barcelona e investigador en el Instituto de Economía de Barcelona (IEB).

SÍNTESIS DE LA IDEA

Esta investigación estudia la prevalencia del teletrabajo en la Unión Europea (UE) antes y durante la pandemia. Los autores desarrollan un marco conceptual para identificar los empleos que pueden llevarse a cabo desde casa en distintos países de la UE, conforme a sectores económicos y perfiles demográficos. Los resultados muestran que la expansión del teletrabajo a causa de la pandemia ha beneficiado especialmente a trabajadores cualificados y con salarios altos, y que la organización del empleo, la regulación y la cultura empresarial han sido factores determinantes. También discute las implicaciones de la creciente importancia del teletrabajo para las políticas públicas.

La revolución del teletrabajo ha sido una predicción recurrente a lo largo de las últimas décadas, ya desde 1980. Sin embargo, estas predicciones no se han materializado hasta la pandemia ocasionada por la COVID-19, que ha cambiado de forma abrupta la necesidad de acelerar las posibilidades de trabajar fuera de la oficina. Este cambio repentino ha supuesto un gran experimento social.

El teletrabajo ha sido especialmente importante para los empleos que suelen desempeñarse en oficinas, en el sector servicios, y con un uso intensivo del ordenador como herramienta de trabajo. Éste es un segmento que suele tener buenas condiciones de trabajo: menos exigentes físicamente, mejores salarios y mayor seguridad laboral. Y la pandemia ha exacerbado estas ventajas, dado que este segmento ha sido más resiliente que otros más basados en el contacto directo con el cliente.

El estudio demuestra que el porcentaje de teletrabajadores anterior a la pandemia era muy heterogéneo en distintos países de la Unión Europea (UE). Por ejemplo, mientras que en España, Italia o Grecia este porcentaje era inferior al 5 %, en Finlandia, Holanda y Suecia era superior al 25 %. El porcentaje también cambia enormemente en función del sector productivo. Los sectores que hacen un uso más intensivo de tecnologías de la información tenían tasas de teletrabajo superiores al 30 % desde antes de la pandemia. Dicho esto, destacamos que el sector es uno de los factores más determinantes de la prevalencia del teletrabajo, pero aún lo es más el tipo de ocupación.

Con la llegada de la pandemia, varias encuestas han tratado de estimar cuánta gente ha estado teletrabajando como resultado de las medidas de confinamiento. Se estima que el porcentaje de teletrabajo se situó por encima del 30 % en prácticamente todos los países de la UE. En España, este porcentaje está justo por encima del 30 %, mientras que la media europea se acerca al 40 %.

Este incremento es particularmente pronunciado para las mujeres y los jóvenes. La estadística es relevante porque, antes de la pandemia, el teletrabajo solía estar reservado a posiciones más bien superiores y privilegiadas. El incremento también es mayor entre los universitarios y los residentes en zonas urbanas. Y cabe destacar que la posibilidad de teletrabajar aumentó significativamente la probabilidad de mantener el empleo durante la pandemia. Aquellos trabajadores que ya teletrabajaban antes, además han resistido particularmente bien la crisis a nivel de empleo. Sin embargo, estos mismos trabajadores también reportan que estuvieron trabajando durante su tiempo libre mucho más a menudo comparado con aquellos que siguieron trabajando *in situ*.

Una pregunta clave es si estos cambios causados por la pandemia reflejan el potencial máximo del teletrabajo a corto plazo o si ésta será una tendencia al alza. Para responder a esta pregunta, los autores construyen un índice detallado de propensión al teletrabajo para un elevado número de ocupaciones, basado en las tareas necesarias (físicas, intelectuales o de interacción social), en los métodos de trabajo (en equipo, autonomía, rutina) y en las herramientas de trabajo (las tecnologías utilizadas en el proceso de producción). Los resultados muestran que, mientras que los autónomos ya han llegado muy cerca de su potencial de teletrabajo, entre los asalariados aún hay mucho margen para crecer. Asimismo, este potencial se concentra en posiciones de dirección y de técnicos y profesionales, y en menor medida, en ventas. En España, el potencial de crecimiento del teletrabajo es importante, pero menor que el de la media europea, debido a las diferencias sectoriales.

El resultado principal del estudio es que el potencial de crecimiento del teletrabajo es sin embargo muy heterogéneo, lo que supone un riesgo de crear una importante brecha digital, con estilos de vida diferenciados. El mayor determinante de que una ocupación sea teletrabajable es el salario y el nivel educativo. Por ejemplo, casi un 75 % de los trabajadores de entre el 20 % que más gana tienen ocupaciones muy teletrabajables. Por otra parte, las ocupaciones con porcentaje más altos de mujeres son también más teletrabajables, lo cual puede suponer un efecto positivo en el futuro sobre la brecha de género. Esto se debe a la alta presencia de hombres en sectores como la construcción, la minería, el transporte o almacenes. El potencial es también mayor entre los nativos que entre los inmigrantes, por motivos similares. A nivel geográfico, las ciudades concentran las ocupaciones más teletrabajables. Sin embargo, si el teletrabajo se extiende, la residencia de los trabajadores y estas mismas ocupaciones posiblemente se desplacen hacia zonas más rurales, lo cual podría revertir la brecha económica de los últimos años. Es posible que tanto el teletrabajo en sí como sus posibles consecuencias en cuanto a residencia y movilidad tengan consecuencias medioambientales importantes, previsiblemente positivas. Finalmente, otros factores, como la edad, el tipo de contrato laboral y el tipo de familia, parecen tener muy poca relevancia.

Esta heterogeneidad es importante y se añade a la preocupación por la brecha digital y sus implicaciones en la última década; por ejemplo, por la capacidad de absorber la automatización y el comercio internacional de los empleos más digitales. La división entre los que pueden teletrabajar y los que no se ha hecho muy visible estos meses, y es previsible que siga siendo importante en los años que vienen. Una preocupación evidente es que pueda conllevar una mayor segregación social y geográfica entre clases sociales, lo cual podría tener un efecto importante sobre la cohesión social y la capacidad y las necesidades de los gobiernos locales de recaudar impuestos y realizar políticas. Finalmente, el teletrabajo también es clave para el mismo sector público y sus trabajadores. Los autores concluyen que un factor fundamental en este sentido será la capacidad de desarrollar mecanismos de control de productividad que se adapten al trabajo remoto, nuevas formas de organización y proveer alternativas de interacción social que mantengan una cultura de trabajo cohesionada.

LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN ESPAÑA

- **Publicación:** «Work and Children in Spain: Challenges and Opportunities for Equality Between Men and Women», prepublicación de *SERIEs - Journal of the Spanish Economic Association*. Disponible en: <https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2021/03/EsadeEcPol-brief-work-children.pdf>
- **Autoras:** **Claudia Hupkau** y **Jenifer Ruiz-Valenzuela**, profesoras (en *tenure track*) de CUNEF Universidad y Universitat de Barcelona, respectivamente, ambas afiliadas de investigación del Centre for Economic Performance (LSE). Ruiz-Valenzuela también es afiliada al Institut d'Economia de Barcelona (IEB).
- **Síntesis:** **Claudia Hupkau**, doctorada en economía y profesora (en *tenure track*) de economía en CUNEF Universidad.

SÍNTESIS DE LA IDEA

Pese a la convergencia general entre hombres y mujeres en las tasas de participación del mercado laboral, estas últimas siguen estando por detrás en varias dimensiones claves. Este artículo analiza la evolución de las brechas de género en el mercado laboral español entre 2005 y 2020, con especial énfasis en el papel de la maternidad para explicar las desigualdades existentes.

En los últimos veinticinco años, España ha experimentado una notable convergencia en cuanto a la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. Mientras que, a principios de la década de 1990, sólo 50 mujeres estaban activas en el mercado laboral por cada 100 hombres, en 2019 esta cifra había aumentado a 88 mujeres por cada 100. La rápida incorporación de la mujer al mercado laboral ha significado que la tasa femenina laboral en España ahora haya superado a la de la Unión Europea (UE) en su conjunto.

Pero, a pesar de esta rápida convergencia, las mujeres todavía están por detrás de los hombres en algunas dimensiones claves del mercado laboral. A finales de la década de 2010, las mujeres tenían un 27 % más de probabilidades de estar desempleadas, un 10 % más de tener contratos temporales y una posibilidad tres veces mayor de trabajar a tiempo parcial. La brecha de género en estos indicadores apenas ha mejorado en los últimos quince años. Después de la Gran Recesión, que afectó desproporcionadamente a los empleos dominados por hombres (por ejemplo, la construcción), hubo algunos años en los que las brechas de género se redujeron. Pero, una vez que la economía se recuperó, comenzaron a aumentar de nuevo.

La diferencia en el sexo también es sorprendentemente obstinada cuando se trata del tipo de trabajos que tienen mujeres y hombres. Las mujeres, en España, no han aumentado su presencia en ocupaciones de alto nivel, como gerentes y directoras, desde 2011. Al mismo tiempo, siguen predominando las «ocupaciones elementales»: limpiadoras, trabajadoras domésticas y de la preparación de alimentos. Y esto a pesar de que en España han superado a los hombres en términos de educación terciaria: en 2018, el 50 % de las mujeres de 25 a 34 años tenían un título universitario, frente al 38 % de los hombres. Los trabajos de baja cualificación no sólo están peor pagados que los trabajos de alta cualificación, sino que también tienden a ofrecer poca progresión profesional.

La desigualdad entre hombres y mujeres se agrava aún más en las personas con hijos, independientemente del indicador utilizado. La convergencia en las tasas de participación en la fuerza laboral se ha estancado para las mujeres con hijos de quince años o menos durante los últimos siete años. En 2019, las mujeres con hijos de 0 a 15 años tienen aproximadamente 7,5 veces más probabilidades que los hombres con hijos de la misma edad de trabajar a tiempo parcial, el doble de probabilidades de estar desempleadas y aproximadamente un 25 % más de tener un contrato temporal. En general, todos estos indicadores muestran brechas de género más grandes para las personas con hijos que entre las que no tienen.

La revisión de la evidencia científica reciente demuestra que la penalización por maternidad podría estar impulsada por el hecho de que las mujeres elijan trabajos con características favorables a la familia después de ser madres, como horarios flexibles, estar en el sector público o en ocupaciones de menor nivel. Por lo tanto, las políticas favorables a la familia –horarios flexibles o más cortos o períodos prolongados de baja parental– podrían reforzar la desigualdad de género si sólo son asumidas por mujeres, fomentando las creencias de los empleadores sobre la ventaja comparativa de las mujeres en el cuidado de los niños y reforzando los roles de género tradicionales. Un ejemplo sorprendente es la introducción de una ley que otorga protección laboral a los trabajadores con hijos pequeños que habían solicitado una semana laboral más corta debido a responsabilidades familiares. Los empleadores tenían menos probabilidades de contratar mujeres en edad fértil después de la ley, así como de promoverlas a contratos indefinidos.

Por lo tanto, romper los roles tradicionales de género parece crucial para mejorar la igualdad en el mercado laboral. De hecho, más de un tercio de las mujeres con hijos menores de 5 años y más de la mitad de las mujeres con hijos de 5 a 15 años que trabajan a tiempo parcial desearían trabajar más horas, según los datos de población activa española. Una de cada dos mujeres con hijos muy pequeños señala las responsabilidades del cuidado de los niños como la principal razón por la que no trabajan más.

También vemos que, al realizar una revisión de la evidencia científica sobre el tema, hay margen para políticas de familia bien diseñadas que ayuden a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral. España ha implementado recientemente generosos derechos –y no-transferibles– de baja por paternidad. Se ha demostrado que no sólo aumentan el empleo, las horas de trabajo y los ingresos de las madres, sino que también hacen crecer la participación de los hombres en el cuidado de los niños, con lo que se reducen las brechas de género en el trabajo y en el hogar. Por otro lado, se ha demostrado que las políticas que facilitan la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, como los incentivos económicos en forma de créditos fiscales para las madres trabajadoras o el cuidado infantil subvencionado o gratuito para los niños muy pequeños, tienen un efecto positivo en los resultados del mercado laboral para las mujeres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que es poco probable que las políticas familiares por sí solas sean suficientes para cerrar la brecha de género restante, especialmente en contextos donde los roles de género tradicionales están muy arraigados.

Estas políticas también ayudarían a abordar otro tema relacionado: España se encuentra entre los países con las tasas de fecundidad más bajas y la edad más alta de las mujeres al tener el primer hijo. Al mismo tiempo, España gasta sólo la mitad de la media de la UE en prestaciones familiares y por hijos. Por lo tanto, un mayor gasto en tales políticas probablemente reduciría la penalización por maternidad, al mismo tiempo que aumentaría la fecundidad.

Como analiza el artículo, el efecto general de esas políticas dependerá de si los beneficios en términos de ingresos fiscales y rendimiento económico del aumento de la oferta laboral femenina superan el coste de proporcionar servicios de cuidado de los niños o prestaciones laborales más

asequibles. Incluso si no todo el mayor gasto en provisión de cuidado infantil o créditos fiscales se cubre con los aumentos en los ingresos, no significa necesariamente que tales políticas sean ineficientes. Bien pueden traer otros beneficios, como aumentos en la fertilidad y, en el caso de la provisión de cuidado infantil gratuito o asequible, de alta calidad, mejoras en los resultados educativos de los niños en la escuela primaria y secundaria.

¿PUEDEN LAS POLÍTICAS DE RENOVACIÓN URBANA REVERTIR LAS DINÁMICAS ÉTNICAS EN LOS BARRIOS?

- **Publicación:** «Can Urban Renewal Policies Reverse Neighborhood Ethnic Dynamics?», *Journal of Economic Geography*, vol. 20, n.º 2, marzo de 2020, págs. 419-457.
Disponible en: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbz011>
- **Autores:** **Nicolás González-Pampillón**, economista investigador en el What Works Centre for Local Economic Growth de la London School of Economics; **Jordi Jofre-Monseny**, profesor agregado en el Departamento de Economía de la Universidad de Barcelona y **Elisabet Viladecans-Marsal**, catedrática en el Departamento de Economía de la Universidad de Barcelona. Los tres son investigadores asociados al Instituto de Economía de Barcelona.
- **Síntesis:** **María Sánchez Vidal**, doctora en Economía, socia en KSNET y asociada al Centre for Economic Performance de la London School of Economics y al Instituto de Economía de Barcelona.

SÍNTESIS DE LA IDEA

Este estudio analiza si las políticas de renovación urbana, entendidas como grandes inversiones en infraestructura pública, tienen algún efecto sobre la población (las etnias) que habita en los barrios donde se producen. Concretamente, los autores estudian una serie de inversiones entre 2004 y 2010, en distintas ciudades de Cataluña, con el objetivo de revitalizar un barrio de renta baja y atraer a población nativa de renta más alta. Los resultados prueban que, con la excepción de las inversiones en los barrios del casco antiguo de Barcelona, donde se aceleró un proceso ya existente de gentrificación, estas políticas no tuvieron prácticamente efecto alguno.

La segregación por nivel de ingresos o por raza es uno de los principales problemas en muchas ciudades de todo el mundo. Esto es así por sus grandes efectos en muchos ámbitos de la vida donde las minorías se desempeñan peor debido a la segregación, como es el caso de la educación, del mercado de trabajo o de la criminalidad. Por ello, muchas de estas ciudades están llevando a cabo (o ya lo han hecho) políticas destinadas a reducir la segregación, con el fin de intentar cerrar la brecha existente entre la población nativa con mayor renta y la inmigrante de rentas más bajas.

En este contexto se enmarca la política analizada por los autores, conocida como la *Llei de Barris*, aprobada en 2004, que tenía como objetivo revitalizar algunos barrios especialmente deprimidos de distintas ciudades catalanas a partir de grandes inversiones geográficamente concentradas, para atraer, como consecuencia, a ciudadanos con rentas más altas y dinamizar la composición étnica del barrio. Así, los ayuntamientos de toda Cataluña podían presentar proyectos de renovación urbana para barrios necesitados de sus municipios, por los que recibirían una subvención de la Generalitat, para los siguientes cuatro años, que cubría un 50 % del coste del proyecto (siendo el otro 50 % cubierto por el gobierno local). El proceso de selección se organizó en dos rondas: en la primera, se calculó un índice de privación del barrio para cada solicitud basado en medidas como la tasa de desempleo, el porcentaje de inmigrantes de fuera de la Unión Europea o el déficit de transporte público, siendo elegidas aquellas solicitudes que se encontraban por encima de un umbral determinado y descartando las que estuvieran por debajo; en la segunda fase, se ordenaron las solicitudes en base a este índice, la población del municipio, el tipo de proyecto y otras variables de

carácter cualitativo, y se procedió a asignar por ese orden los 99 millones de euros hasta que se acabaron los fondos.

Este procedimiento se llevó a cabo cada año entre 2004 y 2010, aunque solamente los proyectos entre 2004 y 2006 (46) fueron ejecutados, así como 17 de los 24 que se aceptaron en 2007. En el resto del periodo, debido a problemas presupuestarios, se aprobaron 35 proyectos, pero todos ellos presentaron porcentajes de ejecución inferiores al 20 %. Los autores utilizan estas diferencias para estimar los efectos de la política en la revitalización urbana. Concretamente, comparan el impacto de la *Llei de Barris* en los barrios donde se llevaron a cabo 39 de los proyectos aprobados entre 2004 y 2006 (la diferencia con los 46 totales se debe a que excluyen municipios o inversiones muy pequeños), con los barrios donde se hubieran podido dar pero no hubo nada, ya sea porque no se aprobaron los proyectos presentados o porque sí que se aprobaron, pero no se ejecutaron.

Los autores se centran en estudiar los efectos de la política en la distribución de la población a largo plazo, es decir, estudian si la *Llei de Barris* tuvo un efecto en las proporciones de personas nativas o inmigrantes, tanto de la Unión Europea como del resto del mundo, en los barrios afectados, y se observan cambios en dichas proporciones entre 2004 (antes de las inversiones) y 2016 (después de las inversiones). Los resultados muestran que los proyectos de renovación urbana no tuvieron efectos en cuanto a cambiar la dinámica poblacional, lo que indica que una inversión sustancial en espacios públicos e instalaciones –que es a lo que principalmente se dedicaron los fondos de los proyectos– es insuficiente para atraer a personas nativas y/o de altos ingresos a barrios desfavorecidos.

Una excepción notable fue la de los barrios históricos de Barcelona, donde sí llegaron personas nativas y de la UE15 con formación superior. Concretamente, se redujo la proporción de inmigrantes no pertenecientes a la UE entre 4 y 5 puntos porcentuales, y aumentó la proporción de la población con un título universitario entre el 12 y el 16 %, dependiendo de la estimación. Estos resultados para Barcelona pueden explicarse debido a que, desde finales de la década de los 90, el centro de la ciudad ha experimentado un proceso de reactivación, y la *Llei de Barris* podría haber intensificado este proceso.

Este estudio, por lo tanto, muestra cómo, a veces, políticas bienintencionadas no son suficientes para alcanzar un objetivo concreto si no existe ya una tendencia que indique que éste es viable o si no van acompañadas de otras políticas urbanas como las de vivienda o de mercado laboral. Además, es importante destacar que dichos procesos tienen también consecuencias que pueden llegar a ser negativas, como el incremento de los precios de la vivienda o la expulsión de los comercios tradicionales de los barrios afectados.

MERITOCRACIA: ¿VIRTUD PÚBLICA O PRIVADA?

- **Publicación:** «Revisiting the Old Debate: Citizens' Perceptions of Meritocracy in Public and Private Organizations», *Public Management Review*, 1-25, 2021. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2021.1895545>
- **Autores:** **Kohei Suzuki** es profesor de Administración Pública en la Universidad de Leiden (Países Bajos), y **Hyunkang Hur**, profesor de Administración Pública en la Universidad de Indiana (Bloomington, EEUU).
- **Síntesis:** **Víctor Lapuente**, catedrático de Ciencia Política en la Universidad de Gotemburgo, Suecia.

SÍNTESIS DE LA IDEA

Los estudiosos de la gestión pública han debatido durante mucho tiempo las diferencias entre los sectores público y privado. Sin embargo, la posibilidad de generalizar los resultados empíricos ha sido limitada debido a la escasez de estudios transnacionales. Utilizando un conjunto de datos que incluye a ciudadanos de 21 países europeos, se comparan las percepciones de los mismos sobre la meritocracia (es decir, el trabajo duro determina el éxito en lugar de la suerte o las conexiones) en organizaciones públicas y privadas.

¿Es meritocrática la administración pública en España? Seguramente, hay pocos temas más discutidos que éste, tanto a nivel mediático como académico. Partidos políticos, intelectuales y científicos sociales de diversas disciplinas –con énfasis en los economistas y politólogos– subrayan las carencias en meritocracia existentes en nuestras administraciones; en general, aunque algunas reciben más críticas que otras. Los niveles altos de la Administración General del Estado, juntamente con agencias y organismos supuestamente independientes, así como las administraciones autonómicas y muchas locales, son acusadas de «politización», en el mejor de los casos; de «colonización» por parte de los partidos públicos en el caso intermedio, o de ser «chiringuitos» si nos ponemos en lo peor. En lugar de primar el mérito, nuestras instituciones parecen regirse más por otros criterios: la lealtad política o la afinidad personal, cuando no directamente la endogamia.

Pero ¿hasta qué punto las administraciones públicas en otros países, pongamos por caso Alemania o Dinamarca (referentes habituales) son más meritocráticas? Y, tan importante o más, ¿hasta qué punto la meritocracia –o su falta– de las administraciones públicas es un fenómeno particular de nuestro sector público y de nuestra clase política –calificada como «casta» precisamente por la politización– o, por el contrario, refleja un problema más amplio, de índole sistémico de nuestra sociedad?

Para responder a estas preguntas, diversos investigadores han empezado a recoger datos sobre el nivel de meritocracia de las administraciones desde un punto de vista comparado. Es lógico pensar que todo el mundo ve poca meritocracia en su país, pero quizás en el país vecino las cosas todavía son peores. Son los datos del European Quality of Government survey (EQI) los que han utilizado Suzuki y Hur en este trabajo. EQI es una macroencuesta a más de 85 000 ciudadanos de la Unión Europea que incluye tanto a trabajadores del sector público como privado, y cuyos resultados son publicados por la Comisión Europea y elaborados en el Quality of Government Institute de la Universidad de Gotemburgo. Entre otras cosas, se pregunta a los ciudadanos de todos los Estados miembro de la UE, con datos desagregados a nivel regional, qué percepción tienen sobre

el funcionamiento del sector público en distintos ámbitos (fundamentalmente, en servicios básicos como educación y sanidad). También se les pregunta por su percepción de la meritocracia en las organizaciones en las que trabajan.

Obviamente, esta forma de medir la meritocracia está sesgada por nuestras percepciones subjetivas. En un mundo ideal tendríamos medidas objetivas sobre hasta qué punto el subdirector general de X, el jefe de servicio Y y el técnico Z han conseguido sus puestos de trabajo realmente gracias a sus méritos y no porque conocían a alguien. Pero, desgraciadamente, estas medidas no están disponibles. Tampoco podemos mirar las regulaciones: *de iure*, todos los sistemas públicos de empleo del mundo están en teoría basados en el principio de mérito, pero, *de facto*, en pocos sitios se cumple.

Entonces ¿qué es la meritocracia? En general, es todo sistema en el que las capacidades, el esfuerzo y los méritos conducen a las personas al éxito profesional, ya sea en el sector público o privado. Y ¿por qué es importante? Recientemente, algunos de los investigadores más reputados, como Francis Fukuyama, consideran la meritocracia –en contraposición a que la riqueza y el poder se distribuyan en función de los lazos familiares, de amistad, étnicos o políticos– como el pilar fundamental del Estado moderno y, por ende, de la prosperidad económica de una sociedad.

Suzuki y Hur comparan las respuestas de las personas que trabajan en el sector público y el sector privado, en 21 países europeos, a la pregunta sobre la percepción de hasta qué punto creen que, para hacer carrera profesional, importa el esfuerzo y el mérito o, por el contrario, la suerte y las conexiones. El primer hallazgo interesante es que las organizaciones del sector privado aparecen significativamente como más meritocráticas que las del sector público en la mayoría de países. Es decir, en principio, las empresas son vistas como lugares donde el mérito y el esfuerzo se premian más que en las administraciones públicas.

Sin embargo, ese *gap* entre el sector público y el privado se reduce en aquellos países cuyas administraciones han introducido una serie de reformas modernizadoras, en línea con lo que se conoce como la «Nueva Gestión Pública». Por ejemplo, una mayor flexibilidad en los recursos humanos frente a la rigidez inherente al modelo de administración burocrática, con una preferencia por el personal laboral frente al funcional y por los salarios ajustados a la productividad en lugar de subidas salariales idénticas para todos los trabajadores. Por el contrario, en aquellos países en los que las carreras profesionales en la administración están «cerradas», porque los candidatos acceden por oposición y luego van ascendiendo dentro de las escalas del cuerpo –sin estar sometidos a la presión competitiva de candidatos que vienen de otra administración (o del sector privado)–, hay mayores diferencias entre la percepción de meritocracia en el sector público y el privado, como por ejemplo sucede en Grecia o Italia. Por el contrario, en países, como los nórdicos, en los que se entra a trabajar en una administración pública de forma prácticamente idéntica a como entrarías en una empresa privada, es decir, para ocupar un puesto de trabajo determinado, y, por tanto, compitiendo con candidatos internos y externos en igualdad de condiciones, existen menos diferencias.

La pregunta que nos haríamos es: ¿cómo está España? Curiosamente, España es el tercer país, tras Suecia y Francia, en el que existen menos diferencias en meritocracia entre empresas y administraciones. Aunque, a diferencia de Suecia, Francia o también Dinamarca, la razón no se debe tanto a que nuestro sector público sea valorado como especialmente meritocrático, sino a que, más bien, nuestro sector privado, en comparación con los países de (sobre todo) Europa occidental, aparece como particularmente poco meritocrático. Con la excepción de Grecia, el resto de países de la UE donde las empresas son vistas como menos meritocráticas son todos excomunistas; en otras palabras, sociedades sometidas a un *shock* de cambio de sistema económico, acompañado de fuerte corrupción, relativamente reciente en el tiempo.

Es decir, quizá sí tenemos un problema de falta de meritocracia en nuestras administraciones, pero, lejos de ser una cuestión del sector público, parece ser característica compartida por el sector privado. Tenemos unas administraciones poco meritocráticas porque tenemos una sociedad poco meritocrática. No estamos en las peores posiciones europeas, por lo que no hay que alarmarse. Pero sí estamos más cerca de los peores que de los mejores. Y eso es una mala señal.

RENOVAR LAS BASES DE LA CONVIVENCIA

Michael J. Sandel, *The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?*, Penguin Random House, 288 págs. [Edición española: *La tiranía del mérito: ¿Qué ha sido del bien común?*, Debate, Barcelona, 2020, 364 págs.]

Por **Eduard Güell del Frago**

La cultura meritocrática está en el trasfondo del auge de los populismos autoritarios. Éste es el punto de partida de Michael J. Sandel para analizar de manera pormenorizada los mecanismos de la meritocracia. Sandel argumenta que la meritocracia no sólo es ineficaz, es decir, no hay una relación directa entre el mérito y la posición social, sino que también es moralmente reprobable, pues origina resentimiento y confrontación. Defiende, entonces, una propuesta comunitarista centrada en mecanismos de redistribución robustos, una transformación profunda de la legislación laboral y del sistema educativo de formación profesional y universitario y la ampliación de los ámbitos de decisión para la ciudadanía.

El ascenso del populismo y la amenaza del autoritarismo en las democracias liberales son cuestiones que están siendo ampliamente estudiadas de un tiempo a esta parte. El asalto al Capitolio del pasado 6 de enero de este año es, quizá, una de las imágenes más significativas del momento político que vivimos, marcado por la polarización y la puesta en cuestión de los mismos fundamentos democráticos. Aunque adoptan características propias en cada contexto político, existen elementos comunes que definen los populismos de corte autoritario a nivel global. Tratar de entender el origen de este fenómeno político global resulta un reto lógico para poder empezar a construir respuestas colectivas.

El filósofo político, profesor de la Universidad de Harvard y Premio Princesa de Asturias de Ciencias Sociales, Michael J. Sandel, encuentra en el intento de dar respuesta a esta cuestión el empuje para abordar una crítica profunda a las mismas bases de nuestra convivencia. La desigualdad económica, el estancamiento de la movilidad social y la polarización política están erosionando los sistemas democráticos y haciendo emerger gobiernos contrarios a los principios liberales. Según Sandel, todo ello se ancla en una cultura del mérito que propicia el resentimiento y la desconfianza en las instituciones; la meritocracia se ha demostrado ineficaz y, además, es moralmente reprobable.

Identificar en la cultura de la meritocracia elementos corrosivos para la convivencia es una idea de largo recorrido; de hecho, de manera casi simultánea, se publicó en España el reconocido ensayo *Contra la igualdad de oportunidades* (Seix Barral), del sociólogo César Rendueles. Sin embargo, Sandel profundiza en ello como quizás aún no se había hecho, dando claves para la comprensión del problema, demostrando los planteamientos teóricos que fundamentan la cultura meritocrática, hilando argumentos sólidos para sustentar su tesis de partida y ofreciendo una salida. Es por ello un libro útil, para ser usado a favor de una mejor democracia y una mejor convivencia.

Perspectivas

El terremoto político que supuso la victoria de Donald Trump y el Brexit, los gobiernos de Polonia y Hungría en la Unión Europea o el ascenso de Bolsonaro en Brasil son ejem-

plos de lo que se ha denominado el auge populista de corte autoritario. Comprender cómo ha podido suceder este fenómeno de manera paralela en buena parte del mundo es la motivación principal de Michael Sandel. Su intuición es que la explicación socioeconómica, esto es, el aumento de las desigualdades sociales desde la crisis económica de 2008, no es suficiente. Considera que se ha producido además, de manera paulatina, una ruptura entre el individuo y la sociedad, lo que ha conllevado a un contexto idóneo para que crezca la desconfianza en las instituciones y permee en la discusión pública el populismo. Esta pérdida de vínculo, de apego a la comunidad, destapa el fracaso de un modelo basado en el mérito que estructura y da sentido a la sociedad como la conocemos.

Aquello que fortalece la cultura meritocrática es que nos hace comprensible la estratificación social, otorgando una justificación a que un individuo ocupe una posición más alta que otro. Pero Sandel remarca que, en el fondo, esta justificación no es verdad; no es el mérito el que determina la posición que ocupa cada uno, sino que sigue siendo más significativa la herencia, el capital social y el entorno. Durante los últimos años se ha podido percibir esto de una manera más nítida, argumenta Sandel, ya que el estancamiento del ascensor social a raíz de la crisis económica ha dejado al descubierto que las clases más altas usan mecanismos para protegerse y mantenerse. Sandel defiende que, para poder superar la polarización y encontrar nuevas vías de cohesión social, es necesario desarticular el mérito como fuente de legitimidad.

Y, además de que el sistema meritocrático no es eficaz, tampoco es moralmente aceptable, según el autor. Legitima a los «vencedores», creando un sentimiento de culpabilidad en el resto que alimenta la frustración y las posturas reaccionarias en contra de la cohesión social. Sandel, filósofo comunitarista de la escuela de Charles Taylor, da un alto valor a la cohesión social como atributo de una sociedad justa. En este punto, vale la pena detenerse en el concepto de legitimidad política para entender la importancia que tiene la meritocracia en él.

La legitimidad es una virtud de las instituciones políticas y de las decisiones –políticas, leyes, procedimientos– que emanan de ellas. A lo largo de la historia del pensamiento político, la cuestión de la legitimidad se ha mantenido en disputa alrededor de cuestiones como la justificación del poder coercitivo, las bases del poder político o la creación de la autoridad política, esto es, sobre qué posibilita gobernar. Así, Max Weber abordó la cuestión distinguiendo tres fuentes: la tradición, el carisma y la legalidad. Más recientemente, el ámbito académico de la filosofía política ha convenido en clasificar principalmente tres tipos de legitimidad política: *input*, derivada de la participación democrática; *output*, derivada de los resultados de una política, ley o procedimiento institucional concreto; y *throughput*, creada conjuntamente entre ciudadanía e instituciones. Un elemento clave para entender el auge de los populismos es, precisamente, la pérdida de legitimidad política de las instituciones en los tres niveles, lo que aumenta la percepción de desconexión entre ciudadanía y gobierno. Para Sandel es precisamente el último nivel, *throughput*, una posible salida al *cul-de-sac* de la cultura meritocrática. Incluir a la ciudadanía en el quehacer institucional, abrir espacios de participación y corregir la distancia existente es, para el autor, imprescindible. Un síntoma de la pérdida de legitimidad de las instituciones es el fenómeno del antintelectualismo, ejemplos ilustrativos del cual son los movimientos antivacunas o los negacionistas del calentamiento global. El antintelectualismo no sólo es *antiestablishment* en el sentido político o institucional, sino también en la desconfianza y en la no aceptación del conocimiento científico. Los antintelectuales se presentan como garantes del sentido común, sugiriendo que las élites forman parte de una clase social ajena al día a día del ciudadano ordinario, y que éstos dominan el discurso público y las instituciones. «I love the poorly educated!», aseveró Donald Trump. El desprecio hacia el conocimiento está relacionado, por tanto, con su desprecio por el

orden institucional. Pero, a diferencia de lo que defendía Trump, se ha demostrado que las posturas antintelectualistas provienen mayoritariamente de personas con estudios. Según investigaciones recientes, la división partidista es la que explica mejor las posiciones acerca del calentamiento global o las medidas para prevenir el contagio de la COVID, y no el nivel de estudios. Para Sandel, la respuesta al antintelectualismo no debe ser la arrogancia y el menosprecio, que sólo consiguen avivar el resentimiento social, sino la inclusión.

El momento populista

Según Sandel, los aspectos que han originado el momento populista en las democracias liberales son principalmente dos: por un lado, la forma tecnocrática de entender el bien público; y por el otro, el modo meritocrático de definir a los ganadores y a los perdedores. En primer lugar, la concepción tecnocrática de la política es aquella que defiende que los mecanismos de mercado son autosuficientes y razonables y que toda decisión política debe tomarse en función del criterio de eficiencia. De este modo, argumenta Sandel, se vacía el discurso público de discusión ideológica y se disfrazan las decisiones políticas con argumentos economicistas. En segundo lugar, la lógica meritocrática opera de manera que justifica las desigualdades en función de la responsabilidad individual. Uno es responsable, y por tanto merecedor de su suerte. Esta lógica atomiza a la comunidad, fomentando los proyectos individuales y evitando que pueda permear una idea de colectivo.

Para el autor, estos argumentos se complementan con las dos explicaciones mayoritarias sobre las razones del auge del populismo autoritario. La hipótesis económica sugiere que las ganancias del crecimiento del PIB han beneficiado sistemáticamente a los grupos más ricos de la sociedad a expensas de aquellos con menores salarios, a los desempleados de larga duración y, en general, a los perjudicados por la globalización económica. De acuerdo con esta visión, la población que se ha sentido olvidada se defiende con sus limitados medios utilizando el voto como arma y apoyando a liderazgos fuertes con la voluntad de representarlos y defenderlos. Por otro lado, la hipótesis cultural subraya la reacción nostálgica y de rebeldía de grupos sociales no urbanos como reacción a la transformación de los valores tradicionales por otros postmodernos. Así, investigaciones publicadas por el académico Ronald Inglehart demuestran que las sociedades postindustriales han sido ideológicamente más progresistas, debido a la expansión de la educación y el progresivo reemplazo generacional. Esta «revolución silenciosa», en términos de Inglehart, ha provocado un alzamiento de las generaciones de mayor edad, de raza blanca y menos educadas, ante la descomposición de su marco de valores tradicional.

En el análisis de las causas de su crecimiento electoral, autores como Robert Skidelsky ven una relación entre el aumento en los niveles de desigualdad económica –sobre todo en el Reino Unido y Estados Unidos– y el auge populista. Ganaría peso la hipótesis económica; así, aquellos grupos sociales damnificados por la recesión económica y la deslocalización industrial a países con menores costes salariales serían los que darían mayor apoyo a partidos populistas. En este sentido, Steve Bannon expresó sobre el origen del momento populista: «Lo advierto: la base de esta revuelta populista es la crisis financiera de 2008. La manera en la que se manejó, la manera en la que los que entonces dirigían los bancos y los fondos de inversión nunca rindieron cuentas por lo que hicieron, es lo que ha alimentado la ira». Bannon, como muchos otros conservadores, se sintió traicionado por cómo el gobierno de George W. Bush abordó la quiebra de Lehman Brothers.

Sin embargo, el estallido de la desigualdad social no sería la fuente principal del auge populista, según Sandel. Dicho auge no estaría originado tanto por una ansiedad económica como por una oposición ideológica a los principios y valores liberales. Este surgimiento contracultural de oposición ideológica se enmarca en un contexto económico concreto –resultado de la crisis económica global con el crecimiento del desempleo y desclasamiento de las capas medias de la población– y un contexto cultural: el meritocrático.

Para poder concluir que el factor económico no es suficiente para explicar el auge de los populismos y defender la tesis cultural, es clave analizar cómo han fluctuado los partidos de corte autoritario en contextos de crisis económica a lo largo de un período suficientemente largo. El artículo académico de Funke *et al.*, «Politics in the Slump: Polarization and Extremism after Financial Crises, 1870-2014», es relevante a este respecto. Se centra en el patrón de voto a partidos de extrema derecha, aunque también recoge datos sobre el voto a partidos de extrema izquierda. Su énfasis en la derecha estriba en que, históricamente, los partidos de extrema izquierda no han conseguido atraer a un mayor porcentaje del electorado tras una crisis financiera. Tal y como muestra el estudio, las diferencias en el voto a partidos extremistas antes y después de una crisis únicamente son significativas para el caso de la extrema derecha. Se estima que, en esos casos, los partidos de extrema derecha aumentan un 30 % su porcentaje de voto.

Otros autores, en línea con Sandel, resaltan el componente cultural-identitario en el crecimiento de estos movimientos. El estudio de Ronald Inglehart y Pippa Norris (*Trump, Brexit, and the Rise of Populism: Economic Have-Nots and Cultural Backlash*, Harvard Kennedy School, 2016) enseña que el mayor apoyo a partidos de corte populista no proviene de individuos de renta baja, sino de clase media. De hecho, la población situada en los segmentos socioeconómicos más bajos, que depende de ayudas sociales, vota menos a partidos populistas. Si bien es cierto que el desempleo permanece como el único indicador válido de apoyo a partidos populistas desde la hipótesis económica, la hipótesis cultural explicaría de un modo más efectivo la predisposición de apoyar a estos partidos. La desconfianza contra los gobiernos nacionales y las organizaciones de gobernanza internacional, así como el apoyo a valores conservadores, antinmigración y autoritarios, son factores estadísticos significativamente asociados con los partidos *antiestablishment*. En términos demográficos, ciudadanos de edad avanzada, varones, menos educados, con vínculos religiosos fuertes y miembros de la raza mayoritaria son significativamente más propensos a votar a políticos populistas.

Sandel comulga con la hipótesis cultural y profundiza en su análisis advirtiendo que la ira y la frustración de los grupos sociales que han dado alas al autoritarismo proviene de la pérdida de su sentido de comunidad. En este sentido, el autor expresa que la ola populista en Estados Unidos, Reino Unido y la Unión Europea es una reacción contra las élites, pero sus víctimas más visibles han sido las organizaciones sociales y, en concreto, los partidos políticos progresistas y socialdemócratas. El Partido Demócrata de Estados Unidos, el Partido Laborista del Reino Unido, el Partido Socialdemócrata (SPD) en Alemania, el Partido Demócrata en Italia y el Partido Socialista en Francia han sufrido profundas transformaciones y un enorme desgaste durante este periodo. La pérdida de pulso con las clases populares de los partidos socialdemócratas es preocupante, según Sandel. De 1940 a 1970, la mayoría de la población sin estudios votaba a partidos de izquierdas en Estados Unidos, Reino Unido y Francia; en cambio, actualmente, el 70 % de los votantes sin estudios en Reino Unido apoyó el Brexit.

Fundamentos teóricos de la meritocracia

El problema fundamental de la meritocracia no es, para Sandel, que en la práctica sea ineficaz, sino que, además, es moralmente reprobable. Desde el punto de vista moral, no debería estar justificado que las personas con mayor talento merezcan las recompensas que les otorga la sociedad de mercado de un modo desproporcionado. Poseer o carecer de ciertas aptitudes no puede ser nunca una empresa individual; esto es, se conforman en comunidad y se explican a través los lazos sociales. Según Sandel, la naturaleza azarosa de nuestras aptitudes y fortuna encuentra en la meritocracia un relato heroico que satisface la necesidad de justificar una posición social.

Sandel destaca la figura de Michael Young, sociólogo británico afín al Partido Laborista, quien en 1958 escribió un libro denunciando la meritocracia. Young defendía que la soberbia meritocrática de las élites, la justificación de su éxito en función de sus supuestos méritos, tenía un efecto corrosivo en el discurso público. El sentimiento de frustración de los ciudadanos que se sienten desplazados por los más capaces acabaría en un futuro, según Young, en una revuelta populista contra la élite meritocrática. En opinión de Sandel, es lo que sucedió cuando el Reino Unido votó por el Brexit y Trump consiguió la presidencia de Estados Unidos.

Para fundamentar su posición moral, el autor analiza los orígenes teóricos del concepto. Es destacable el análisis que hace sobre los trabajos de Friedrich Hayek y John Rawls como referentes por su influencia en el sistema de partidos y en la política del siglo xx. Ambos autores rechazan el sistema del mérito como base para establecer una sociedad justa, pero llegan a conclusiones opuestas. Hayek se opone a una fiscalidad redistributiva para compensar las desigualdades, mientras que Rawls defiende un sistema redistributivo robusto. Sandel, gran estudioso de Rawls, critica que éste elaborara un fuerte argumento negativo (la crítica a que el individuo es el único que tiene derecho legítimo a su propio éxito) pero no diera el paso al argumento positivo (defender que el individuo está en deuda con la comunidad). Éste es precisamente el punto débil de la filosofía del liberalismo del Estado del bienestar, según Sandel: el fracaso a la hora de proporcionar un sentido de comunidad.

Movilidad social y dignidad del trabajo

La cultura de la meritocracia vertebramos nuestras sociedades a través de un supuesto: la movilidad social funciona. Se entiende la movilidad social como un concepto sociológico que describe la posibilidad de moverse dentro de una jerarquía o estratificación social determinada. Una sociedad dinámica es aquella en la que existe movilidad ascendente, y que aquello que permite que uno pueda elevarse desde su posición de origen, el llamado «ascensor social», funcione. El liberalismo político lo ha asociado al mismo concepto de libertad, y Sandel recuerda que este supuesto está inscrito en el «sueño americano».

Dos de las más importantes clasificaciones de clase social con fundamentación teórica son la de John Goldthorpe y la de E. O. Wright. Los estudios de estratificación social dan cuenta de las relaciones de poder en el seno de una sociedad de mercado y muestran cómo el aumento de renta del percentil más alto de la sociedad ha sido exponencial en los últimos años. Este aumento de la desigualdad de renta ha tenido su efecto en el ascensor social, que aparece como estancado. Para el autor, si la movilidad social ascendente se avería, existe el peligro de un endurecimiento de las relaciones sociales.

El pacto social de los Estados del bienestar se fundamenta en garantizar la igualdad en las condiciones de origen para lograr una sociedad móvil guiada por la justicia social.

Condiciones como la salud o la educación son elementos básicos de esta igualdad de origen. En este sentido, si la construcción de un proyecto de vida depende menos de las características azarosas –personales, físicas o del hogar de origen– y más del talento y el esfuerzo, éste será un indicador del adecuado funcionamiento de las políticas redistributivas. El problema es que el pacto social se ha resquebrajado, y que la movilidad social no se percibe en términos relativos dentro de una sociedad, aunque ocurra en términos absolutos. Este punto es muy importante para Sandel para entender la necesaria devaluación de la cultura del mérito.

Otro punto importante se centra en el trabajo. Sandel argumenta que el estancamiento de la movilidad social y el consecuente fracaso del ideal meritocrático tienen consecuencias en el trabajo. La identificación de cada persona con su empleo se cuestiona, ya que éste se ha vaciado de un horizonte de crecimiento; es decir, la posibilidad de ascender socialmente a través del trabajo queda en entredicho. Sandel propone centrar esfuerzos en este tema crucial durante las próximas décadas y reconocer la dignidad del empleo a través de un sistema fiscal que desincentive la especulación y proteja el trabajo productivo. Así, propone reducir las cotizaciones y retenciones salariales y aumentar los impuestos a transacciones financieras y al consumo.

Por último, Sandel aborda la cuestión de la universidad, a la que se refiere como «la máquina clasificadora» que «promete una movilidad socioeconómica basada en el mérito, pero que afianza los privilegios y fomenta actitudes ante el éxito que son corrosivas para el espíritu de comunidad que la democracia requiere». Sandel aboga por una admisión universitaria por sorteo y una educación cívica y política tanto en la universidad como en la formación profesional, para la que reclama financiación suficiente. Educación y trabajo deben redefinirse dejando a un lado el ideal meritocrático que los caracteriza.

Conclusión

Michael Sandel es un pensador comunitarista con vocación de aportar sus reflexiones no sólo al debate público, sino también a la acción política. Alarmado por el auge de los populismos autoritarios, se ha propuesto indagar en sus raíces y ha dado con un frondoso elemento de crítica cultural: la meritocracia. La actual sociedad de mercado del «fitter, happier, more productive», que decía Radiohead, tiene en sus mimbres la misma posibilidad de colapso. Para Sandel, la cultura meritocrática es nociva para la convivencia porque atomiza la sociedad y la enfrenta, impidiendo proyectos colectivos emancipadores que sitúen el bien común en el centro de sus propuestas.

La libertad, para Sandel, se entiende en el *vivere comune* republicano. El individualismo ha modelado las sociedades democráticas occidentales, originando una tendencia al ensimismamiento, a vaciar el espacio público de nuestras democracias. Para tener una sociedad compuesta por ciudadanos libres hace falta ir más allá, superar ese estadio y exigir un ideal de libertad más contundente: corregir las relaciones de dominación que pueden nacer de las desigualdades económicas. La libertad es, por tanto, una práctica social.

En la línea que defendía el filósofo G. A. Cohen, Sandel defiende que en una sociedad donde haya fuertes disparidades económicas legitimadas por el mérito no puede ser buena, pues existe un problema estructural. Las grandes disparidades han encontrado en el mérito su fuente de legitimidad, desarticulando lo común. Sandel parte de la premisa de que el bienestar social depende de la cohesión y la solidaridad.

La propuesta recogida en el libro, sin ser concreta, es ambiciosa e invita a la acción. Es importante destacar que Sandel no condena el esfuerzo y el mérito, pero niega que deba

convertirse en el único criterio para guiar la vida social, enmarcando sus ideas en una nueva reflexión sobre el bien común. La crítica a la meritocracia es controvertida y puede resultar contraintuitiva en un principio, pero Sandel consigue armar un cuerpo teórico robusto para desautorizarla como el criterio final que rijan nuestras sociedades. El libro es, por tanto, un llamamiento a encontrar opciones constructivas ante la polarización y el enfrentamiento.

* * *

Michael J. Sandel es filósofo político. Ocupa la cátedra Anne T. y Robert M. Bass de Ciencia Política en la Universidad de Harvard y es un autor de referencia en filosofía, filosofía del derecho y filosofía política, por cuyas numerosas obras ganó el Premio Princesa de Asturias de Ciencias Sociales en 2018.

Reseña de **Eduard Güell del Frago**, doctorando en Políticas Públicas de Ciencia e Innovación en el CSIC (INGENIO) y en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Máster en Filosofía Política por la Universitat Pompeu Fabra.

