

# CONTRASTES

*Revista Internacional de Filosofía*

Volumen XII (2007) • ISSN: 1136-4076

## SUMARIO

### ESTUDIOS

- Susan Haak* La integridad de la ciencia: significado e importancia  
*Jesús Alcolea* Razonamientos no rigurosos y demostraciones  
*Rafael Cejudo* El debate entre P. Pettit y A. Sen sobre la libertad  
*Antonio Diéguez* La relatividad conceptual y el problema de la verdad:  
*Ricardo A. Espinoza* Deleuze y Zubiri...en torno a una lógica de la  
impresión  
*Javier Franzé* La polémica de Strauss y Voegelin con Max Weber  
*José García Leal* La condición simbólica del arte  
*M<sup>a</sup> T López de la Vieja* Los argumentos resbaladizos. El uso práctico  
*Angel Puyol* Filosofía del mérito

### DEBATES

- M<sup>a</sup> Luz Pintos* Gurwitsch, Goldstein, Merleau-Ponty. Análisis de una  
estrecha relación

### NOTAS

- Roberto Augusto* La antropología filosófica de Schelling  
*Antolín Sánchez Cuervo* El humanismo de Eduardo Nicol en su Centenario  
*Alicia Villar* Muerte y pervivencia en Unamuno

### MATERIALES DE INVESTIGACION

- Gemma Muñoz-Alonso* Anatomía de la investigación filosófica: claves  
prácticas para la elección del tema

### INFORME BIBLIOGRAFICO

- Juan Carlos Velasco* Un solo mundo o la perspectiva de la justicia

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

# *Filosofía del mérito*

ANGEL PUYOL GONZÁLEZ  
*Universitat Autònoma de Barcelona*

Recibido: 29.03.2006    Aprobado definitivamente: 30.10.2006

## RESUMEN

El mérito es un valor absolutamente presente en nuestra sociedad, hasta el punto de que a su alrededor gira un modelo social propio: la meritocracia. El mérito y la meritocracia suelen asociarse a las aspiraciones igualitaristas de quienes confían en que los individuos sean valorados, en el acceso a las posiciones sociales, por su capacidad y no por otros requisitos moralmente irrelevantes como el origen social, étnico, cultural, el sexo, el aspecto físico, las creencias religiosas o la ideología. Pero, paradójicamente, tanto el mérito como la meritocracia tienen un escaso compromiso con el valor de la igualdad.

## PALABRAS CLAVE

MÉRITO, MERITOCRACIA, IGUALDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

## ABSTRACT

Merit is a moral value very present in our society. Around it, we have a specific social model: meritocracy. Usually, we think that to a large extent merit and meritocracy are part of an egalitarian society, in which everybody is treated, in the access to social positions, by their capabilities and not by arbitrary elements like social or cultural background, ethnics, sex, physical appearance, religious believes or ideology. But, paradoxically, merit and meritocracy have a very little compromise with the value of equality.

## KEY WORDS

MERIT, MERITOCRACY, EQUALITY, EQUALITY OF OPPORTUNITY.

## I. INTRODUCCIÓN

EL MÉRITO OCUPA UN LUGAR indiscutible entre los valores de la sociedad moderna. Habitualmente lo asociamos a una sociedad más igualitaria y lo consideramos el estandarte de la defensa de la igualdad de oportunidades. Seleccionar

social y profesionalmente a los individuos por el mérito (y no por el sexo, la etnia, el origen social, etc...) se ha convertido en la expresión de la igualdad de derechos en la competición social. Sin embargo, como veremos, el mérito no es un valor comprometido con la igualdad, sino con la eficiencia o con la diferenciación, de modo que confiar la construcción de una sociedad más igual al principio del mérito puede debilitar, en vez de fortalecer, esa construcción. Si queremos fomentar una sociedad más justa e igualitaria, deberíamos subordinar el principio del mérito a la igualdad, y no al revés. Es la única forma de que el mérito no agudice la brecha cada día más abierta de la desigualdad.

## II. EL FRACASO DE LA MERITOCRACIA

La meritocracia es un sistema social basado en la aristocracia del talento y no en alguna forma de justicia democrática o igualitaria; consiste en distribuir los trabajos, los cargos y las recompensas sociales y económicas de acuerdo a las cualidades y calificaciones individuales, de modo que los individuos con mayores aptitudes y capacidades deberían obtener los cargos y puestos sociales de mayor importancia y prestigio. La actual meritocracia se presenta como una alternativa sin duda más justa que otras concepciones antecesoras del mérito, fundamentadas en las castas o el origen social, puesto que permite que cualquier individuo pueda alcanzar la mayor de las recompensas sociales a partir de sus propias capacidades. Sin embargo, la meritocracia no tiene como fin la eliminación de las jerarquías sociales, sino instaurar un nuevo modo de acceder a ellas.

La novela fantasiosa de M. Young, *The Rise of Meritocracy*, escrita en 1958, proyecta con clarividencia la idea del mérito individual hasta sus límites más grotescos y siniestros, imaginando un mundo –para el siglo XXI– en que los grandes avances en la identificación de la inteligencia y el talento permiten predecir los beneficios de la educación y, consiguientemente, escoger a los más aptos para recibir la mejor formación. Ninguna barrera al mérito individual, como la clase social, el origen familiar, la etnia, el sexo o la religión impediría que los mejor dotados copasen los mejores trabajos. Pero el resultado imaginado por Young para su utopía meritocrática no es una mayor justicia social, sino una sociedad con enormes desigualdades de beneficios y premios vinculados a los trabajos, cuya justificación proviene de la necesidad de generar incentivos y garantizar la eficiencia en la productividad laboral; una sociedad en la que, además, no se eliminan los privilegios heredados, puesto que los más talentosos, una vez en el poder, se aseguran de que sus descendientes continúan perteneciendo a las élites sociales a través de la herencia genética. No hay más igualdad social en

la meritocracia que la que había en cualquier otra concepción jerárquica de la sociedad. Lo que ha cambiado es el modo de justificar las diferencias sociales: ahora es el mérito individual, una combinación de talento y esfuerzo, lo que dota de legitimidad al acceso a la desigualdad.

A pesar de ello, el sueño meritocrático descrito por Young sigue formando parte del ideario popular de nuestras sociedades liberales y democráticas. En dicho ideario, la selección de los candidatos a los puestos sociales relevantes a partir del mérito individual es un requisito imprescindible para garantizar que la competición social sea justa. Naturalmente, se requiere algo más que un procedimiento imparcial de selección: es necesario también proporcionar oportunidades equitativas de desarrollo de las capacidades a todos los candidatos potenciales. Decir que Pedro y Ana tienen igualdad de oportunidades para ingresar en la Universidad Politécnica sólo porque las leyes de acceso no vetan a las mujeres es adoptar una visión muy superficial de la igualdad de oportunidades. Hay que preguntarse si ambos han dispuesto de la misma educación previa y de la misma calidad, si sus respectivas obligaciones familiares no les instan a entrar tempranamente en el mercado laboral contra su voluntad y si los prejuicios sexistas de la sociedad no aplacan –incluso desde la niñez– los deseos potenciales de Ana de estudiar una carrera técnica. De ahí que la igualdad de oportunidades deba ir más allá de la igualdad formal hasta alcanzar la igualdad equitativa de oportunidades o nivelación del terreno de juego para que podamos decir que la competición social es finalmente justa.

Sin embargo, la verdadera nivelación del terreno de juego es en realidad una quimera, lo que pone en un brete al mismo principio del mérito. Tal vez por eso la pretendida sociedad meritocrática, a pesar de sus defensores más entusiastas, no se ha consumado nunca en ninguna parte. Recientes estudios provenientes de la economía, la sociología y la biología confirman que, a pesar de los esfuerzos meritocráticos, plasmados en una fuerte escolarización y otras tantas medidas sociales, y de la fe que muchos todavía depositan en tales esfuerzos, existen pruebas de que la conexión entre las capacidades cognitivas –o la inteligencia– y la desigualdad social es sorprendentemente débil y demuestran que esta última se sigue debiendo a factores como la herencia social y familiar antes que al mérito individual. La escuela, por ejemplo, determina el éxito laboral y profesional con independencia de las capacidades cognitivas, los coeficientes de inteligencia no predicen el éxito económico, y los vínculos sociales –como la clase social, el círculo de amistades y vecinal o los lazos familiares– siguen explicando la mayor parte de la pobreza observada<sup>1</sup>.

1 K. Arrow, S. Bowles, S. Durlauf (eds.), *Meritocracy and Economic Inequality*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 2000.

Muchos igualitaristas han confiado durante largo tiempo en que las reformas educativas crearían un mundo de iguales oportunidades para todos. Pensaron que el capital humano se abriría paso automáticamente en un entorno laboral y profesional ansioso por ser eficiente y se convencieron de que la educación es el factor clave que vincula el estatus de los padres al destino de sus hijos. Ahora sabemos, tras décadas de reformas educativas, que éstas no han disminuido significativamente la importancia del origen social en la cantidad y la calidad de las oportunidades vitales de los individuos. Y sorprendentemente, los datos demuestran que en los países hipotéticamente más meritocráticos, como Gran Bretaña y los Estados Unidos de América, es donde los hijos heredan con mayor fuerza la situación económica y el estatus social de sus padres sin que la herencia genética pueda explicar tal correlación.

¿Por qué han fracasado las reformas educativas? Dichas reformas han combatido la herencia social con una estrategia en parte desenfocada. Se han centrado en la escolarización obligatoria y comprehensiva, con la idea de que si mantenemos en la escuela a los niños y las niñas tanto tiempo como sea posible, adentrada incluso la adolescencia, las diferencias sociales entre ellos se reducirán al máximo. La escuela pública debe ofrecer unos contenidos educativos que compensen e igualen la formación dispar con la llegan a ella y, de paso, si es de verdadera calidad, debe minimizar el impacto social de la escuela privada, dedicada principalmente a perpetuar las diferencias sociales. El problema de esta estrategia es que la batalla de la herencia social se lucha en otro campo. Es cierto que una escuela pública de calidad y comprehensiva ofrece a los niños y las niñas unas oportunidades que no podrían obtener en otro lugar: esto es algo manifiesto si comparamos los países que poseen un sólido sistema público de enseñanza obligatoria con los que carecen de él. Pero la escuela primaria y secundaria y los efectos de la socialización son desafortunadamente menos importantes que otros dos factores que acaban siendo, según los expertos, verdaderamente determinantes en la propagación de la desigualdad de oportunidades: el temprano desarrollo cognitivo que tiene lugar en el si de la familia y la desigual inversión económica de los padres en la educación y las oportunidades sociales de sus hijos.

A pesar de algunos avances en la movilidad social, lo cierto es que en buena medida la desigualdad económica se sigue heredando. Y eso es más cierto en las sociedades con mayor desigualdad económica que en el resto. Cuanto mayor es la pobreza, más difícil es para los hijos de los pobres escapar de ella; y cuanto más inseguridad económica se vive en los hogares, más fácil es que los más jóvenes de esos hogares reproduzcan de adultos las mismas condiciones de vida de sus familias. De lo cual se desprende que la medida más efectiva para paliar la desigualdad de oportunidades por origen económico no es un sistema educativo obligatorio, sino, en primer lugar, la supresión de la pobreza y, más ampliamente, una menor desigualdad económica. Los estudios que comparan

internacionalmente la movilidad intergeneracional así lo confirman<sup>2</sup>. En los países nórdicos, con un estado del bienestar más fuerte y con una mayor igualdad social, hay menos niños pobres y una herencia socioeconómica menor que en los países supuestamente más meritocráticos.

Sin embargo, la educación tiene, después de todo, un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades, aunque no desde la educación primaria y secundaria, o en el acceso a la universidad, sino justamente allí donde los sistemas educativos se han mostrado tradicionalmente menos interesados y operantes: en la educación preescolar. El desarrollo cognitivo de los individuos se juega en las primeras etapas de la vida: es allí donde las diferencias sociales se afianzan tanto en la formación de las capacidades básicas de aprendizaje como en el desarrollo de la motivación, algo que tiene que ver, por ejemplo, con el fomento de la lectura a edad temprana o la frecuencia con que se discuten temas culturales en las casas. Tras la etapa preescolar, la escuela está condenada a reproducir y ampliar las desigualdades sociales con que los niños y las niñas llegan a ella, lo que explica el mayor fracaso escolar de las clases sociales más bajas en todos los niveles de la enseñanza. Estos datos nos dicen que si bien la redistribución económica es una medida necesaria para fortalecer la igualdad de oportunidades, no es suficiente: además hay que compensar, a través de la educación preescolar, la transmisión cultural de los padres a sus hijos. (Aunque, naturalmente, una menor desigualdad socioeconómica contribuye, por sí misma, a una mayor igualdad en el desarrollo de las capacidades cognitivas de los más menudos). La adquisición de capacidades cognitivas amplias en los primeros años de vida acaba siendo un factor decisivo en la formación educativa posterior. Eso explicaría que un país como Finlandia, que tiene los índices de fracaso escolar más bajos, haya apostado, como el resto de países nórdicos en general, por una sólida formación preescolar. En un entorno social y familiar en que la mujeres trabajan muchas horas fuera de casa, los hijos de las familias cultural y económicamente más débiles se benefician, en la etapa preescolar de esos países, de una pedagogía y un desarrollo cognitivo parecido al que reciben los niños de ambientes privilegiados. Por tanto, la eliminación de la pobreza y la inseguridad económica de las familias con niños pequeños junto a una igualdad de estímulos cognitivos en edad preescolar son las dos medidas más efectivas para lograr una mayor igualdad de oportunidades<sup>3</sup>.

2 R. Erikson y J. Goldthorpe, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford University Press, 1992; H. P. Blossfeld e Y. Shavit, *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Westview Press, 1993; OCDE, *Knowledge and Skills for Life*, OCDE, 2002.

3 G. Esping-Andersen, «Inequality of incomes and opportunities», en A. Giddens y P. Diamond (eds.), *The New Egalitarianism*, Polity Press, 2005.

Ahora bien, imaginemos que se dan, al menos en una primera generación, las condiciones empíricas de la nivelación del terreno de juego y que el mérito personal mantiene perfectamente engrasado el ascensor social. Como consecuencia, los individuos más capaces ocupan las posiciones sociales de privilegio y reciben los premios que las acompañan (sólo los premios necesarios para conservar los incentivos que impulsan a la eficiencia productiva de la que, en principio, todos se deberían beneficiar). Al final del proceso, como ya imaginó M. Young, se produce una desigualdad de premios y beneficios que, de no ser atenuada por políticas redistributivas, dificultará una nueva nivelación del terreno de juego en la siguiente generación. El resultado es que, con independencia de que se den las condiciones prácticas de una nueva nivelación de las condiciones de desarrollo individual y una posterior redistribución económica, la estructura interna del proyecto meritocrático es claramente contradictoria, puesto que cuanto mejor funciona el ascensor social en una generación, más desigualdades finales se producen y más complicado resulta garantizar la igualdad de oportunidades para la siguiente generación. Así pues, la meritocracia es un ideal, en la teoría, y no sólo en la práctica, condenado al fracaso. Se puede paliar la crónica de ese fracaso anunciado con políticas educativas y fiscales que enmienden la inevitable desigualdad de la meritocracia para que a ésta no le suceda lo que a los antiguos cohetes espaciales, que tras despegar una primera vez ya no pueden regresar para volver a ser utilizados, pero la contradicción permanece. Lo que resulta sorprendente y paradójico de la meritocracia es que es un sistema social que no se sostiene por sí mismo, que necesita de apoyos y apuntalamientos externos en forma de políticas igualitaristas que son, de alguna forma, antimercitocráticas.

### III. EL FRACASO DEL MÉRITO

Pero las paradojas de la meritocracia no cesan aquí. El mérito como garante de la igualdad de oportunidades se enfrenta a otro tipo de dificultad crucial: no sabemos cómo medirlo. El principio del mérito descansa en la idea de que todos los candidatos a un trabajo o un cargo son juzgados imparcialmente a partir de sus capacidades. La justicia del mérito individual consiste en la imparcialidad con que se evalúan las calificaciones de los aspirantes para ocupar los puestos en liza. Pero eso no se corresponde con la realidad.

Por una parte, las transacciones del mercado no reflejan, en muchas ocasiones, el mérito personal. Consideremos el esfuerzo como un indicador del mérito y pensemos, por ejemplo, en la deslocalización de las empresas multinacionales en nuestro país en los últimos tiempos, en la traumática reconversión industrial de los años ochenta o en la caída de la industria textil en Europa occidental

ante la presión de los fabricantes chinos que producen con unos costes laborales escandalosamente más bajos. Todas esas fluctuaciones tienen como resultado que los trabajadores que aportan la misma cantidad de talento y esfuerzo pueden experimentar enormes cambios en su remuneración, o incluso perder sus empleos por despidos masivos o cierre de fábricas. ¿Acaso ese resultado es achacable al mérito personal? ¿Dónde está el mérito en los beneficios espectaculares de la industria avícola en plena crisis de las vacas locas hace unos años, y los que ahora pueden obtener la industria vacuna y bovina ante la crisis de la gripe aviar? ¿Los beneficiarios de la mala suerte ajena merecen su buena suerte? El filósofo Friedrich Hayek, Nobel de Economía en 1974 y adalid del capitalismo más liberal, tenía muy claro que «el valor que tienen para nosotros las capacidades o servicios de una persona, por lo que es retribuida, guarda escasa relación con cualquier cosa que podamos denominar mérito o merecimientos morales»<sup>4</sup>. Los mayores beneficiarios del mercado no siempre se lo merecen según los criterios de la meritocracia, incluso si se produjese una verdadera nivelación del terreno de juego. Se puede pensar que los inversores que arriesgan su capital merecen las ganancias y las pérdidas que se derivan de ese riesgo, a pesar de que no se esfuercen en igual grado que los trabajadores de las empresas, pero el riesgo de estos últimos nunca se mide con el mismo baremo. En definitiva, el mérito existe, pero es residual: en numerosas ocasiones, no es la aportación individual, las capacidades y el esfuerzo de las personas, sino los movimientos y los factores externos y una determinada estructura social los que deciden quién debe recibir qué por su trabajo.

Por otra parte, como enfatiza Iris Marion Young en *La justicia y la política de la diferencia*, la idea de un criterio del mérito objetivo y no sesgado con respecto a valores, prejuicios y atributos personales es sencillamente imposible, por varias razones. Existen razones estrictamente técnicas, como el hecho de que la mayoría de los trabajos suelen requerir demasiadas y complejas capacidades técnicas y competencias como para ser evaluables con precisión. Se puede medir un número limitado de funciones definibles, como la capacidad de un operario de coser un bolsillo a un pantalón, pero en la mayoría de trabajos actuales, como por ejemplo en el sector de los servicios, no es posible identificar la competencia o la suma de competencias requeridas, puesto que los servicios prestados no se pueden medir como si fuesen productos que salen de la cadena de montaje. Otro impedimento para evaluar imparcialmente el mérito proviene del hecho de que los trabajos actuales en muchas ocasiones se llevan a cabo en equipo. En estos casos, tal vez se podría evaluar el resultado del grupo, pero resulta harto complicado determinar la participación concreta de cada miembro, teniendo en cuenta que el valor de cada aportación individual puede variar en función de lo

4 Citado en Alex Callinicos, *Igualdad*, Madrid: Siglo XXI, 2003, p. 95.



que aportan los demás compañeros, de manera que el resultado de un trabajo en equipo puede ser mayor que la suma de las contribuciones individuales. En tercer lugar, cuanto menos manual y mecanizado, y más profesional y gerencial, es un empleo, más difícil resulta medir las capacidades requeridas. ¿Cómo se mide con una escala objetiva la discrecionalidad, la imaginación, la creatividad, la expresión verbal, la iniciativa, el liderazgo, el sentido crítico o la capacidad de convencimiento?

En el acceso a los trabajos más profesionalizados, el descubrimiento de que no podemos medir objetivamente el mérito es especialmente alarmante, puesto que son los empleos más escasos y valorados, y son, por tanto, los que deberían estar más protegidos por la igualdad de oportunidades. Hay que recordar que no vale decir que quien ocupa el puesto es una persona competente: lo que hay que justificar es que, entre todos los candidatos, aquella es la que mejor puede desempeñar el trabajo. Lo que resulta sorprendente y desalentador es que allí donde más se necesita a la igualdad de oportunidades es precisamente donde es menos aplicable. Se puede argumentar que, pese a que los criterios de medición del mérito individual en los empleos más complejos son ambiguos, no por eso son necesariamente inadecuados. Evaluar a un agente de ventas por su capacidad de convencimiento o a un publicista por su creatividad es tan adecuado como juzgar a un obrero por su puntualidad. Eso es cierto, pero lo que el principio del mérito debería proponer es un sistema de evaluación imparcial, en el sentido de estar libre de valores culturales y de criterios normativos, y eso es lo que no puede garantizar. La capacidad de convencimiento puede variar por razones sexistas en una sociedad sexista o con clientes sexistas, y la creatividad del publicista también está expuesta a una valoración no neutral sobre los límites de lo que está social y moralmente permitido. El resultado es que el principio del mérito no puede asegurar la imparcialidad en el proceso de evaluación de las calificaciones para los puestos<sup>5</sup>, como cabría esperar.

Se puede pensar que la evaluación del mérito la deben realizar los clientes a los que va dirigida la actividad profesional. Al fin y al cabo, el valor final de un producto, según las leyes del mercado, lo acaban otorgando sus destinatarios últimos, es decir, los clientes. Sin embargo, éstos generalmente tienen todavía menos conocimientos que los técnicos evaluadores sobre la naturaleza de los trabajos y las capacidades requeridas, y además pueden utilizar criterios muy poco imparciales para emitir sus juicios, ya que son presa fácil de los prejuicios sexistas, racistas, clasistas, homofóbicos o de otro tipo existentes en la sociedad. La misma objeción vale si se afirma que el mérito lo determina, en el libre mer-

5 Ésta es la definición de mérito que da Fishkin en relación con la igualdad de oportunidades, y que yo sigo aquí. Cfr. J. Fishkin, *Justice, Equal Opportunity, and the Family*, Yale University Press, 1983.

cado, el éxito o los beneficios de las empresas y las instituciones empleadoras, o si se sostiene que la verdadera evaluación de los trabajos no depende de las capacidades, sino de los objetivos (la capacidad de lograr los objetivos vinculados a las diversas tareas). A la evaluación por objetivos se le pueden realizar, desde el punto de vista del mérito, dos tipos de objeciones. En primer lugar, a menudo los valores están incorporados en los objetivos de modo que, en esos casos, no es posible llevar a cabo una evaluación neutral de los mismos; y, en segundo lugar, en ocasiones los profesionales no alcanzan las metas marcadas por razones ajenas a ellos mismos –por ejemplo, porque éstas implican el trabajo en equipo o se ven afectadas por los movimientos del mercado a gran escala–, lo que desconecta causalmente el mérito de los objetivos.

Por otro lado, alguien podría defender que el empleador tiene todo el derecho a definir libremente los contenidos del mérito, puesto que lo contrario le desposeería, desde el punto de vista de la eficiencia, de su capacidad de maniobra en un mercado competitivo y, desde un punto de vista normativo, de la libertad de orientar *su* negocio como mejor le plazca. No obstante, observemos cómo se mezcla aquí el valor del mérito con el valor de la libertad de contratación. Si la libertad de contratación define el mérito, entonces la idea de que el mérito es un valor relacionado con la imparcialidad y la igualdad de oportunidades deja de tener sentido. Si creemos que el mérito es un valor imparcial –como no puede ser de otra manera en una concepción de la igualdad de oportunidades–, entonces deberíamos ofrecer un criterio objetivo para su evaluación. Lo que resulta paradójico, tanto para el principio del mérito como para el principio de igualdad de oportunidades, es que tal medida es imposible de determinar, ya que los valores sociales y culturales están inevitablemente presentes en la definición del mérito. Incluso con la mejor de las intenciones, la imparcialidad en la evaluación del mérito es una quimera: siempre aparecen valores y subjetividades muy difíciles de erradicar.

Todavía podemos ir va más allá y afirmar que, puesto que la evaluación del mérito la realiza generalmente alguien que actúa desde una posición de poder respecto a las personas evaluadas, sus criterios de evaluación tienden a reforzar las estructuras de poder y la reproducción de las relaciones de privilegio, jerarquía y subordinación existentes, lo que consolida precisamente lo que la igualdad de oportunidades debería eliminar: las desigualdades de poder ligadas al sexo, la etnia, la clase social, el predominio cultural y otras. Por ejemplo, si el mérito incluye flexibilidad horaria para adaptarse al trabajo, las mujeres con niños pequeños salen claramente perjudicadas por culpa de la socialización y el estilo de vida masculino implícito en esa definición del mérito. Con similar injusticia, muchas personas mayores con mayor capacidad profesional son víctimas de los valores sociales y culturales a favor de la juventud; los inmigrantes africanos a menudo tienen que padecer la percepción social de que

son menos válidos para ocupar trabajos de responsabilidad; y las personas con discapacidades –o sencillamente con un aspecto diferente, como los obesos o las personas afectadas de enanismo– deben sufrir la falsa neutralidad de quien define los contenidos del mérito profesional contra sus intereses iguales por conseguir el trabajo para el que, en ocasiones, están mejor capacitados que los que acaban finalmente obteniéndolo.

En resumen, el mérito y la meritocracia, pese a ser principios estrechamente relacionados con la igualdad de oportunidades, en realidad no siempre actúan a su favor. La meritocracia no se ha acabado de realizar en ninguna parte donde se ha intentado. Aquí he destacado que ese fracaso se debe a algo más que a una falta de voluntad política y social: se debe a las propias contradicciones internas de la meritocracia, que supone –ilusamente– que podemos nivelar el terreno de juego de la competición social y que podemos medir objetivamente el mérito personal. Pero la gran paradoja de la meritocracia, que la convierte en un ideal contrario a las exigencias de una sociedad justa desde el punto de vista de la igualdad de los ciudadanos, es todavía más profunda. La meritocracia basa su bondad moral en la imparcialidad de los procedimientos de selección de los candidatos en la competición social, pero no discute ni la injusticia en la desigualdad de resultados que produce –sobre todo en la desproporción entre las posiciones sociales obtenidas y los premios materiales y no materiales asociados a ellas– ni la bondad misma de la aplicación de la competición a determinados ámbitos de la vida social. Si aun así se sigue relacionando la meritocracia con la igualdad de oportunidades es debido a la promesa de que las posiciones sociales relevantes deben estar abiertas a todos sin distinción de etnia, sexo, discapacidad u origen social y cultural. La trampa o la paradoja de la meritocracia consiste en que el fundamento profundamente igualitarista que atraviesa ese deseo no se corresponde con el resto de sus objetivos.

#### IV. MÉRITO E IGUALDAD

Hemos visto que la meritocracia no responde adecuadamente a las demandas de la justicia social, y que el mérito es difícilmente identificable. Pero supongamos que todo eso no es cierto, y que el mérito sigue siendo, después de todo, un valor sobre el que se puede construir una sociedad más justa. ¿Cómo cabe entender la relación entre el mérito y la igualdad? ¿Tiene el mérito una justificación moral independiente de la igualdad, una justificación a la que forzosamente ésta debe adecuarse, o, por el contrario, carece de ella, y entonces resulta lícito redefinir el mérito, por ejemplo, a partir de las exigencias morales de la igualdad –o de la igualdad de oportunidades? En resumidas cuentas, ¿cuál es la fuerza moral de mérito?

Hay dos maneras de responder a esa pregunta. La primera insiste en que una acción meritoria es buena por sí misma, por una propiedad interna de la acción que merece alabanza o elogio. Cuando decimos que alguien merece el empleo, la plaza universitaria, la calificación en el examen o el trofeo deportivo que ha conquistado, estamos afirmando que hay algo intrínsecamente malo en que no lo obtenga. George Sher, en un completísimo estudio sobre la idea genérica del merecimiento moral (*desert*), ha concretado esta intuición en un argumento que podemos cualificar de deontológico y que fundamenta el valor del mérito (*merit*), dentro de una competición social, en la igualdad moral o el igual respeto que merecen todas las personas. Sher cree que existe una conexión moral interna entre un trabajo y los requisitos necesarios para obtenerlo, como también la hay entre un recurso sanitario y el hecho de estar enfermo. Otros filósofos han descrito esa conexión con precisión y la han vinculado a factores sociales y culturales<sup>6</sup>, pero Sher añade que hay que dar con una explicación de carácter normativo independiente de los vaivenes de la historia y de la diversidad cultural. No se trata de explicar únicamente el origen de esa conexión, sino también de mostrar por qué *debe ser* así. Según Sher, cuando seleccionamos al mejor dotado para realizar una tarea determinada estamos tratando correctamente a todos, porque esa solución es la que mejor respeta la conexión entre el bien a distribuir y lo que el bien demanda, y la que mejor trata a las personas desde el punto de vista del valor de su singularidad<sup>7</sup>. De otro modo, se utilizaría a los individuos como medios sin valor por sí mismos para obtener fines sociales, como «útiles recipientes pasivos o como eslabones de una cadena antes que como activos contribuyentes a los fines de los demás»<sup>8</sup>.

David Miller da un paso más en la argumentación deontológica del mérito personal. Hay diversas maneras de construir un argumento de ese tipo. Podemos, pensar, por ejemplo, que los candidatos que más se han esforzado o que han acumulado más recompensas en el pasado (aportando los típicos *curricula* en los que constan los empleos anteriores y la destreza con que fueron realizados) tienen un derecho moral al nuevo empleo. Miller cree, sin embargo, que el mérito no es equivalente a una recompensa (excepto si se trata de una promoción). Si fuese así, los desempleados nunca *merecerían* obtener un empleo si compiten con alguien que ya tiene uno. También podríamos pensar que el mérito es una especie de premio, que se logra siendo el mejor el día de la selección, sin importar los condicionantes especiales de ese momento singular. Eso puede ser válido para un profesor que obtiene una distinción académica o para un bailarín que

6 M. Walzer, *Las esferas de la justicia*, México: Fondo de cultura económica, 1993.

7 G. Sher, *Desert*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1987.

8 G. Sher, «Qualifications, Fairness, and Desert», en N. Bowie (ed.), *Equal Opportunity*, Boulder and London : Westview Press, 1988.

gana un concurso de danza, en cuyos casos no es la capacidad de los individuos lo que se valora, sino una determinada aportación o una ejecución diestra en la tarea encomendada. En cambio, si lo que está en juego es la capacidad individual para llevar a cabo una tarea, el mérito no puede ser equivalente a un premio. El mérito para conseguir un empleo no es ni una recompensa ni un premio, sino un derecho que asiste a quien posee las cualidades para llevar a cabo la tarea de acuerdo a las características de ésta. La justicia del mérito no viene definida por las consecuencias económicas o sociales de seleccionar a un aspirante u a otro –si se gana en eficiencia o bien en equidad entre grupos sociales, por ejemplo–, sino por la conexión entre los requisitos técnicos de la actividad a desarrollar y las habilidades y el esfuerzo de los candidatos para adecuarse a esos requisitos. El mejor candidato es el mejor cualificado. Ésta es la única manera de proteger a los individuos de la discriminación y del nepotismo, y de asegurar que todos son tratados con igual respeto. Cualquier tipo de discriminación, incluida la discriminación *estadística* y la *inversa* (sólo en el caso de que un miembro de la minoría tenga una calificación superior que no se reconoce por prejuicios sociales está justificada una medida impositiva a su favor), quedan invalidadas por la ligazón del mérito a las cualidades personales. Lo injusto, normativamente hablando, es no priorizar al más cualificado, con independencia de los beneficios sociales de hacer lo contrario<sup>9</sup>.

Bajo este prisma, no tiene sentido tachar de injusta a una competición por el hecho de que no todos los competidores tienen las mismas oportunidades (entendidas como probabilidades) de obtener la victoria. Imaginemos que se corren cien carreras en las que participa el mejor Carl Lewis de los años ochenta. Es probable que el atleta californiano venciese en la mayoría de ellas, simplemente porque era el mejor. Es obvio que no todos los participantes que compiten junto al *hijo del viento* tienen las mismas probabilidades de ganar, pero eso no invalida el mérito de Lewis. Ni siquiera lo invalida el hecho de que a otros candidatos potenciales con iguales probabilidades de ganar las carreras se les impidiese participar en ellas por motivos mezquinos. (Tales candidatos potenciales merecen formar parte de las carreras, con independencia de que Carl Lewis también merece la victoria que obtiene en la carrera oficial: aquellos merecen la oportunidad de competir, mientras que Lewis merece la medalla de oro conseguida<sup>10</sup>). Si la justicia de una competición equivale a que todos los participantes han de tener las mismas probabilidades de ganar, entonces no estamos ante una auténtica competición, sino ante una lotería, en la que las cualidades personales no cuentan para nada y, por tanto, en realidad no podemos hablar ya ni de competición ni de mérito. Pero si eliminamos la competición como

9 D. Miller, «Deserving Jobs» (1992), *The Philosophical Quarterly*, vol. 42, n. 167.

10 Miller, *op. cit.*, p. 173.

un modo de distribución de los recursos de la sociedad, y la sustituimos bien por la lotería bien por un sistema de distribución basado en la necesidad (como ambicionaba Marx), entonces debemos abandonar el lenguaje del mérito. Pero si no queremos renunciar al mérito y a la idea de que el mejor debe obtener el recurso en disputa, no hay más salida aparente que atribuir una cualidad moral intrínseca al ganador en una competición social.

Sin embargo, la justificación deontológica del mérito se enfrenta a tres importantes objeciones. En primer lugar, presupone una premisa ética discutible: que los individuos tienen un derecho moral a los beneficios sociales derivados de sus talentos naturales. Si partimos de la base del igualitarismo liberal, que sostiene que el mérito depende únicamente de las elecciones autónomas y no de las circunstancias –sociales o naturales– en las que los individuos se encuentran<sup>11</sup>, entonces una ventaja genética o una habilidad innata no otorgan ningún derecho moral interno a obtener un trabajo que precise de ellas para obtener una mayor eficacia.

En segundo lugar, de los argumentos de Sher y de Miller se deriva la tesis de que no seleccionar a los más cualificados viola bien la integridad moral de los candidatos bien el igual respeto que merecen, pero tal violación en realidad no se produce. Por un lado, no es cierto que negar la conexión moral entre un talento y el trabajo cuya ejecución se define a partir de ese talento viole la integridad moral de las personas, o las instrumentalice en un sentido moral fuerte, porque no es cierto que la integridad moral de las personas incluya el valor moral de sus talentos naturales. Las personas pueden tener perfecto derecho a utilizar sus talentos y capacidades innatas como crean conveniente, a elegir qué hacer con ellos, sin que ese derecho les permita apropiarse de determinados trabajos y, mucho menos, de una determinada retribución en el mercado. Si muchas personas todavía no lo creen así se debe a la expectativa que la sociedad produce en el ideario ampliamente popularizado de la meritocracia. Pero si esa expectativa se modificase a la luz de nuevos argumentos éticos, la creencia en el valor moral intrínseco del talento dejaría de tener fuerza legitimadora. Si los individuos no esperasen que su talento es una especie de garantía para alcanzar determinadas prebendas sociales y económicas, ya no se sentirían tan ofendidos de no existir tal garantía.

Respecto a la tesis del igual respeto, hay otras maneras igualmente aceptables –o incluso más– de interpretar el respeto igual que merecen las personas en el acceso a los trabajos. Podríamos considerar, por ejemplo, que el igual respeto supone atender por igual las necesidades de los candidatos, en el entendido de que la satisfacción de esas necesidades respeta a los individuos, mejor que cualquier otra medida, como verdaderos agentes morales y racionales. Imaginemos que

11 J. Rawls, *Teoría de la justicia*, México: Fondo de cultura económica, 1979, p. 124.

hay tres trabajos a realizar y tres candidatos, e imaginemos que uno de esos candidatos es el más cualificado para realizar los tres trabajos y que, además, puede compatibilizarlos sin mayor problema. ¿Acaso es más justo, o implica un mayor respeto por todos ellos, que el más cualificado monopolice los tres trabajos y deje a los otros dos candidatos en el paro, con las consecuencias sociales y personales que ello supone?

Pero, ¿existe una forma diferente de justificar el mérito sin partir del derecho moral interno de las calificaciones? Una respuesta está la eficiencia<sup>12</sup>. La eficiencia puede explicar por sí misma la conveniencia de que los más cualificados obtengan los trabajos. Según esta interpretación consecuencialista del mérito, éste no se derivaría de las cualidades o las capacidades como tales, sino del hecho de que tales capacidades pueden jugar un cierto rol social. Las capacidades son moralmente relevantes sólo porque son útiles, no porque haya algo intrínsecamente meritorio en poseerlas. La justificación del mérito a partir de la eficiencia también se puede convertir en un argumento a favor de la igualdad de oportunidades, ya que esta última tiene por objeto igualar las condiciones de desarrollo de las capacidades de todos los candidatos potenciales a un trabajo, de modo que, de cumplirse dicho objetivo, sin duda se producirá una mayor eficiencia productiva. La igualdad de oportunidades evita, de se modo, el despilfarro de los talentos potenciales.

Ahora bien, la eficiencia no garantiza por sí sola la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, puede ser eficiente que un empresario contrate con criterios racistas o sexistas si al hacerlo obtiene un mayor rendimiento al trabajo, y es obvio que ésta no es una medida que pueda defenderse bajo el paraguas de la igualdad de oportunidades. Esto demuestra que, una vez más, el mérito no se lleva bien con la igualdad. Si aceptamos que el candidato más capaz –en este caso, el más eficiente– debería obtener el trabajo, no deberíamos seguir pensando que la igualdad está detrás de ese deseo. A pesar de lo que se suele pensar, la meritocracia no es parte de la igualdad de oportunidades, sino que, en buena medida, se trata de un objetivo social incompatible con ella. Lo que la meritocracia persigue es la eficiencia, no la igualdad. Es cierto que la meritocracia se propone tratar por igual a todos los que tienen un talento igual, pero la elección a partir del talento, que es la esencia de la meritocracia, está seriamente reñida con el valor de la igualdad. Aunque pensamos que es injusto rechazar a alguien que posee más méritos, en realidad no es la igualdad lo que justifica nuestra indignación, sino la eficiencia. Si aun así seguimos creyendo que es injusto es porque en una sociedad meritocrática hemos desarrollado la expectativa de que

<sup>12</sup> Matt Cavanagh, *Against Equality of Opportunity*, Oxford: Clarendon Press, 2002. También Norman Daniels, «Merit and Meritocracy» (1978), *Philosophy and Public Affairs*, vol. 7, n. 3.



sea el mérito y no otro factor el que proporcione el acceso a los puestos sociales relevantes o escasos, hasta el punto de que pensamos que tenemos un derecho a no ver defraudadas nuestras expectativas meritocráticas. La convivencia cotidiana con ese tipo de derecho y esa expectativa nos hace creer que la elección del candidato más meritorio es una cuestión moral y no meramente técnica. Y lo es, si consideramos la eficiencia como un valor moral. Pero de ningún modo es la igualdad el valor que sustenta nuestros anhelos meritocráticos.

Algunos igualitaristas que deseen salvaguardar la meritocracia aún pueden argumentar que al escoger a los candidatos *por su mérito y no por su sexo, su etnia u otras características moralmente arbitrarias* se está promocionando el valor de la igualdad. Eso es cierto, pero aquí la igualdad reduce a ausencia de discriminación. Es decir, la única igualdad vinculada a la elección del mejor candidato es la que está detrás de la ausencia de discriminación, pero eso se debe a que es la única forma de igualdad *compatible* con la meritocracia. Elegimos al mejor candidato cuando somos, pues, eficientes y no discriminamos. Más allá de la prohibición de discriminación, y contra lo que cabría esperar del principio de igualdad de oportunidades meritocrática, el valor de la igualdad resulta superfluo.

También podemos pensar que la igualdad de oportunidades reside o debería residir en la formación y la preparación de los candidatos para llegar al momento de la selección en igualdad de condiciones, es decir, que debería haber igualdad de oportunidades antes de la competición y que, de ese modo, la desigualdad posterior –creada por el mérito– acabaría resultando legítima. Con esta combinación entre igualdad y mérito habríamos encontrado un equilibrio entre ambos valores. La igualdad de oportunidades sería un requisito del mérito o, lo que es lo mismo, no habría verdadero mérito sin una previa igualdad de oportunidades entendida como nivelación del terreno de juego. Pero la nivelación del terreno de juego antes de la competición tampoco es una exigencia igualitarista, sino meritocrática, puesto que su objetivo sigue siendo asegurarse de que la competición es eficiente, de que los candidatos más capaces son los que se llevan finalmente el premio. Por tanto, de nuevo aparecen los problemas de la meritocracia. Si la igualdad de oportunidades se subordina a la eficiencia y al mérito, no hacemos sino profundizar en la meritocracia, pero no en la igualdad. La nivelación del terreno de juego se convierte en un nuevo modo –más eficaz si cabe– de lograr la eficiencia. La reducción de la igualdad de oportunidades a la nivelación del terreno de juego antes de la competición es, en el fondo, una forma más refinada y eficiente de meritocracia.

La socorrida metáfora de los atletas que empiezan la carrera tras la misma línea de salida es un ejemplo gráfico de la reducción de la igualdad de oportunidades a un valor subordinado a la eficiencia. Decir a personas corrientes que existe igualdad de oportunidades entre ellas y el campeón olímpico de los 100



metros lisos para ganar la carrera sólo porque todos parten de la misma línea de salida es una vil manera de burlarse de ellas. El objetivo de la igualdad en la línea de salida puede ser o bien una forma de comprobar quién merece ganar o bien una forma de identificar a los más talentosos, pero en ningún caso es la expresión de que todos los participantes están siendo tratados con igualdad moral. Tanto si se busca el mérito como el talento, lo cierto es que los intereses de la competición acaban siendo prioritarios a la igualdad; dicho de otro modo, lo que constatamos con la metáfora de la carrera para explicar la igualdad de oportunidades como nivelación del terreno de juego es nuestra predilección por unas relaciones humanas competitivas, en las que utilizamos la igualdad como un simple medio para saber quién merece qué o para identificar a los talentos. Además, existen otros medios, tal vez más eficaces, de identificar los talentos –como las pruebas genéticas o los estudios sociológicos sobre las influencias ambientales en la formación del talento– o de saber si el ganador merece su éxito –a lo mejor lo que uno merece no es el empleo vacante, sino una determinada retribución económica, el prestigio social asociado al trabajo o la satisfacción de la necesidad de trabajar y sentirse socialmente útil.

La competición, el mérito, el valor moralmente intrínseco del talento, la eficiencia, son valores a los que servimos con la igualdad de oportunidades como nivelación del terreno de juego, lo cual se aparta del compromiso ético con la igualdad. Lo que buscamos con la nivelación del terreno de juego es conocer cuáles son las diferencias legítimas, no cómo respetar la igualdad moral de los participantes en la carrera. Estamos así muy lejos de interpretar la igualdad de oportunidades como un principio que diga que no sólo nos importa tener una oportunidad igual de competir a partir del mérito, sino también cómo se trata a las personas para poder alcanzar ese objetivo social. La igualdad de oportunidades debería significar que no sólo nos preocupamos por volver más eficiente la competición o más meritorio su resultado, sino sobre todo por hacer más igualitario el trato de los participantes en las diferentes competiciones o en el acceso a los bienes escasos. No siempre coinciden los intereses de la competición con los intereses morales de sus participantes. Estos últimos deberían ser prioritarios a aquéllos y no a la inversa. Para ello, la igualdad de oportunidades como nivelación del terreno de juego es una medida insuficientemente igualitaria y, en ocasiones, incluso contraria a la igualdad. Si continuamos creyendo que el candidato a ser seleccionado debería ser el que más méritos aporta –por eficiencia o por un supuesto respeto a la integridad moral de las personas a partir de sus calificaciones–, y que la igualdad de oportunidades debería subordinarse a la competición, tales creencias no se basan en la idea de igualdad, sino en la de diferenciación. Pensar lo contrario es no haber entendido la lógica de la distribución de los empleos entre los mejores candidatos.

¿Existe una alternativa a la devaluación igualitarista de la igualdad de oportunidades en una sociedad meritocrática? Hemos comprobado que un igualitarista no debería depositar sus esperanzas en el principio clásico del mérito como parte de una política de igualdad de oportunidades, puesto que lejos de predicar que todos somos *iguales*, el mérito se basa en la idea de encontrar al *mejor*. También hemos visto que el mérito puede recibir una justificación deontológica (una acción es meritoria por sí misma, por una propiedad interna de la acción, que merece alabanza o elogio) o consecuencialista (una acción es meritoria por sus buenas consecuencias para la sociedad). En este segundo caso, estamos obligados a explicar en qué consiste una buena consecuencia. Habitualmente, se suele pensar que la eficiencia es la respuesta, si entendemos que el bien social asociado a los empleos es la maximización de la productividad. Pero nada nos impide pensar que el bien social pueda ser otro. Si, por ejemplo, el bien social consiste en evitar las grandes desigualdades socioeconómicas sin provocar un empobrecimiento general de la sociedad, entonces las acciones dignas de mérito serían aquellas que se dirigiesen en esa dirección. Una política de cuotas o de discriminación inversa –que buscase la máxima eficiencia compatible con el objetivo de construir una sociedad más justa y sin discriminaciones– no resultaría contraria a la ética del mérito, sino que se podría justificar por ella. El hecho de que en numerosas ocasiones los objetivos sociales no se pongan al servicio de una distribución más justa o igualitaria de los empleos y sus retribuciones no significa que tengamos que aceptarlo como una necesidad. Desde una perspectiva consecuencialista, la naturaleza del mérito depende de la naturaleza del bien social al cual sirve. Por tanto, si el bien social está inspirado en la justicia social, los contenidos del mérito se deberían de ajustar a ella.

(John Shaar ilustra con un ejemplo revelador y provocativo la diferencia entre la igualdad de oportunidades meritocrática y una igualdad de oportunidades no meritocrática: «en una ocasión –dice Shaar– escuché una conversación, entre el Jefe del Departamento de Ciencia Política de una prestigiosa universidad y un político y publicista negro, que iba al corazón de la cuestión. El político hizo observar que había muy pocos negros en la facultad. El jefe de departamento le respondió muy seriamente que si los más cualificados estudiantes perteneciesen tan sólo a grupos minoritarios sin duda que el departamento los incorporaría de inmediato. El político le replicó: «No, no, no ha entendido lo que quería decir. Conozco bien este *campus* y sé que la facultad está llena de estúpidos cabrones blancos. Lo que no veo aquí son estúpidos cabrones negros.»<sup>13</sup>)

13 J. Shaar, «Equality of Opportunity and the Just Society», en H. Blocker (ed.), *John Rawls' Theory of Justice*, Athens: Ohio University Press, 1980, p. 184, n. 13.

El filósofo y premio Nobel de economía en el año 1998 Amartya Sen<sup>14</sup> que defiende la posibilidad de interpretar el mérito desde el consecuencialismo sin reducirlo a la mera eficiencia o a una eficiencia decapitada de una mayor justicia social, observa que, en este sentido, hay algunas tensiones a tener en cuenta. Por una parte, es necesario conservar ciertos incentivos asociados al mérito para aumentar la eficiencia productiva. Por ejemplo, otorgar cargos y plazas en función de las calificaciones y con independencia aparente del resultado social global contribuye a que los candidatos se esfuercen más en busca de lo que creen que les acabará perteneciendo. Otro ejemplo característico es utilizar una cierta desigualdad de salarios como un reclamo para atraer a los más dotados y así reforzar una mayor eficiencia que, al final del proceso, produzca un pastel mucho mayor que poder repartir con el fin de evitar a todos las privaciones. Se trata, en ambos casos, de una necesidad de la psicología social, pese a que, en teoría social, tales acciones no dejen de explicarse como incentivos para lograr el fin social deseado. Es importante remarcar este hecho, porque es lo que permite aceptar los incentivos salariales o sociales sin que tengamos que admitir que la gente se los *merece* en un sentido fuerte. No merecemos los ingresos que recibimos por nuestro trabajo como no merecemos la inteligencia y los condicionantes sociales y familiares. Según esta concepción del mérito, merecemos ser tratados con igualdad y que los trabajos se distribuyan atendiendo al objetivo de la justicia social. Si para lograr o acercarse a ese fin son necesarios incentivos salariales y sociales, no merecemos tales incentivos como tales, sino como medios para conseguir el fin al que sirven. Los incentivos no se merecen por sí mismos, sino por su utilidad social, por las consecuencias moralmente buenas que producen.

No cabe duda, sin embargo, de que se mantiene una tensión permanente en saber cuándo son suficientes los incentivos a la eficiencia compatibles con una sociedad más igualitaria. Pero lo interesante de tal tensión, en los términos arriba expuestos, es que los incentivos de la desigualdad son considerados como medios para un fin social más igualitario y ya no son –como en las interpretaciones precedentes– un fin en sí mismo. Esto quiere decir que los incentivos de la desigualdad están más justificados cuanto menos perjudican el fin igualitario al que sirven, y están menos justificados si nos alejan de tal fin, como en el caso de las grandes diferencias de salarios y beneficios materiales y no materiales vinculados a los empleos. Si la eficiencia ganada es poca y la desigualdad producida es mucha, los incentivos usados están éticamente menos justificados. Ésta es la única interpretación posible del mérito compatible con una concepción de la igualdad de oportunidades que no se reduzca a merito-

14 A. Sen, «Merit and Justice», en Arrow, Bowles y Durlauf, *op. cit.*, pp. 5-1

cracia. En definitivas cuentas, no podemos ofrecer una visión del mérito y de la meritocracia que no sea deudora de una concepción más amplia de la justicia y de la igualdad de oportunidades.

ANGEL PUYOL GONZÁLEZ. Profesor Titular de Filosofía Moral. Universitat Autònoma de Barcelona.

*Publicaciones recientes:*

*El discurso de la igualdad*, Barcelona: Crítica, 2001; *Justícia i salut*, Bellaterra: Servei de Publicacions de la UAB, 1999.

*Línea de investigación:*

Filosofía política contemporánea y Ética aplicada.

*Dirección postal:*

Passeig Acàcies, 1 (La Floresta), 08198 Sant Cugat del Vallès

*Dirección electrónica:* [Angel.Puyol@uab.es](mailto:Angel.Puyol@uab.es)