



**HAL**  
open science

## El techo de cristal de clase

Bernardino León-Reyes

► **To cite this version:**

Bernardino León-Reyes. El techo de cristal de clase. La desigualdad en España, Lengua de Trapo, pp.183-195, 2024, 9788483812945. <hal-04648778>

**HAL Id: hal-04648778**

**<https://hal.science/hal-04648778v1>**

Submitted on 15 Jul 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Copyright - All rights reserved

# El techo de cristal de clase

Berna León

La movilidad intergeneracional, o igualdad de oportunidades, se ha estudiado bien analizando la distancia entre origen de clase y ocupación en sociología (Hout, 1984), bien cuántos nacidos en un decil bajo llegaba a un decil más alto (Chetty *et al.*, 2014; Soria, 2022). Una literatura que se ha replicado y complementado estudiando el caso de nuestro país (Carabaña, 1983; Escribà, 2006; Fachelli *et al.*, 2023).

El enfoque de este capítulo por tanto no es hacer un análisis de la desigualdad a lo largo de la distribución de renta y riqueza (para ello, ver los capítulos de Cantó y de Bauluz *et al.*), sino de concentrarnos en los trabajos de la parte superior de esta distribución. En otras palabras, si el capítulo en este volumen de Pedro Salas-Rojo habla sobre la importancia de las herencias económicas en la desigualdad, este capítulo trata otro tipo de herencias no menos importantes: aquellas que son simbólicas, educativas y de contactos.

Cuando hablamos del *techo de cristal* («*glass ceiling*»), solemos referirnos a la crítica que el feminismo ha hecho a las barreras invisibles que dificultan el ascenso profesional de las mujeres, bien a aquellas posiciones más prestigiosas en organizaciones, bien a las posiciones mejor pagadas. Rescatando esta noción con un juego de palabras, los sociólogos Sam Friedman y Daniel Laurison presentan el término *class ceiling*, que podríamos traducir como techo de cristal de clase, en su libro *The Class Ceiling: Why it Pays to be Privileged* (2019). Estas barreras existen, pero no hay

que pensarlas solo como limitaciones externas, sino que también están interiorizadas. Por eso hablamos de una suerte de «pegajosidad» de clase: existe la tendencia sociológica a permanecer en la misma clase social en la que se nace. En otras palabras, la clase es una mochila que llevamos toda la vida con nosotros. Por ello, la pregunta de este capítulo es: ¿qué barreras existen para acceder a los trabajos más prestigiosos y mejor pagados para personas de orígenes de clase trabajadora?

### El debate de la meritocracia: de la educación al mercado laboral

Gran parte del debate en torno a la meritocracia se ha desarrollado en relación con la educación (Arrow *et al.*, 2000; Calarco, 2014; Jackson *et al.*, 2007; Mijs, 2016), particularmente, con la educación como mecanismo igualador («*level playing field*»). Esta literatura suele dividirse entre aquellos que examinan hasta qué punto son igualitarios los sistemas educativos (fijándose, por ejemplo, en las fases en las que comienza a haber diferencias lingüísticas, en el caso de la educación infantil o primaria, o en el origen socioeconómico de quienes entran en la universidad), y quienes más recientemente han desafiado el propio ideal de meritocracia como principio. La crítica más popular es la del filósofo Michael Sandel, en su libro *La tiranía del mérito* (2020), donde critica cómo las universidades de élite estadounidenses se han ido volviendo cada vez más inaccesibles a las clases medias y trabajadoras, convenciendo a los hijos de las familias más privilegiadas de que no solo eran más ricos que la mayor parte de sus conciudadanos; también *merecían* serlo por su inteligencia. Los capítulos anteriores de este volumen analizan con detalle este fenómeno, y, sin embargo, en casi todas las discusiones sobre meritocracia, se suele pasar por alto una etapa inmediatamente posterior, pero clave, de la desigualdad de oportunidades: la entrada al mercado laboral y el progreso dentro del mismo.

En este sentido, sociólogos como Friedman y Laurison (Friedman & Laurison, 2019; Laurison & Friedman, 2016; O'Brien *et al.*, 2016),

Lauren A. Riviera (Riviera, 2012, 2016; Riviera & Tilcsik, 2016) o Shamus Khan (2012) han documentado las barreras que las personas de origen de clase media y, sobre todo, trabajadora, tienen que superar para acceder a los mejores trabajos. Si bien la institución en la que se graduaron es clave para los potenciales empleadores, hay una miríada de códigos informales que resultan determinantes en estos procesos. Por ejemplo, uno de los códigos más importantes tiene que ver con aparecer, si queremos utilizar el término que utiliza el Khan (2012), «*polished*» (pulido): tener un carácter entre la informalidad y la seriedad. Esto exige una interacción relajada autopercibida por empleador y potencial empleado, que permita hacer bromas y tener una charla distendida («*small talk*») pero, al mismo tiempo, seriedad. Es decir, ser «*polished*» requiere tanto capacidad conversacional, donde tratas al entrevistador como a un igual al mismo tiempo que también pareces disciplinado. Este tipo de relaciones puede parecer natural a un potencial empleado de clase alta, quien generalmente ha sido educado viendo estos códigos en casa, pero esta relación resulta extremadamente contradictoria a estudiantes de orígenes de clase media y trabajadora, quienes pueden terminar apareciendo demasiado formales y tensos, o incluso maleducados.

Cuando nos fijamos en el caso específico de la entrada al mercado laboral español, debemos tener en cuenta las particularidades de nuestro país. Aunque hay menos investigaciones publicadas en esta línea, podemos destacar dos peculiaridades que, si bien no son exclusivas a nuestro país, sí que se expresan de manera hipertrofiada en procesos de selección. Una es el desorbitado peso que tiene el capital social (es decir, los contactos) en procesos de selección en el sector privado (Bagues, 2013). Es evidente que el capital social es uno de los recursos clave en todas las sociedades, y el «enchufismo», como lo solemos llamar informalmente, es una práctica común en los países de nuestro entorno. Sin embargo, en España es una práctica mucho más institucionalizada, como demuestra el infame «excel de los enchufados de Deloitte» (Rigal, 2015), una enorme hoja de cálculo de la multinacional que ponía por escrito no solo la posición y departamento de los nuevos

empleados, sino también quién los enchufaba. Cuando este excel se filtró a la prensa, la empresa se defendió informalmente declarando que era una práctica común entre las multinacionales en Madrid. Como explica el economista del trabajo Manuel Bagues (2013), la importancia de los contactos en el mercado laboral español es una anomalía:

«el 29 % de los españoles menores de 30 años había conseguido su trabajo a través de un familiar, un 38 % gracias a algún amigo, y solamente el 33 % había conseguido trabajo a través de métodos de búsqueda formales (agencia de empleo, anuncios, contacto directo con la empresa...). [...] Estas cifras contrastan con la situación en Europa, donde la mayoría de los jóvenes, un 54 %, encuentran trabajo a través de métodos de búsqueda formales y únicamente el 19 % lo hace a través de un familiar y el 27 % a través de un amigo».

En este sentido, la importancia que tiene el capital social resulta indignante debido a que el aparente mecanismo igualador de la sociedad, el sistema educativo, no cumple con las promesas que hace. Es decir, que incluso en el (estadísticamente) poco probable caso de que un estudiante de clase trabajadora llegue a una universidad de élite española y se gradúe con un expediente académico brillante, tendrá menos probabilidad de conseguir un trabajo de élite que una persona con peor expediente, pero con conexiones.

Las peculiaridades de la entrada al mercado laboral español no terminan en el sector privado. El acceso al sector público por oposición, unos exámenes que la mitad de españoles en activo han llevado a cabo, preparan o se plantean hacer (Castillo, 2023), favorece una forma de capital cultural distinta a la de países de nuestro entorno. Como explica el sociólogo Pierre Bourdieu, el capital cultural puede existir en tres formas: *incorporado* (a través de nuestros conocimientos y disposiciones), *objetivado* (a través de nuestros bienes) o *institucionalizado* (a través de títulos reconocidos como tal). En los países anglosajones y en Francia, como

hemos visto, la expresión de capital cultural más importante es la institucionalizada: la señal más importante para un empleador, privado o público, es la universidad de la que se gradúa el candidato (Rivera, 2012).

Sin embargo, las oposiciones resultan una *tabula rasa*, en la que la institución y el expediente del candidato dejan de importar (siempre y cuando cumplan con el nivel de estudios exigido, como el bachillerato para el Grupo C1, o el grado para las A1). Si bien esto evita la sobrerrepresentación de ciertas instituciones, como pasa en otros países de nuestro entorno (por ejemplo, todos los presidentes de la República de Francia salvo Nicolas Sarkozy y Valéry Giscard d'Estaing se graduaron de Sciences Po), al mismo tiempo favorece un tipo de conocimiento y de códigos particulares (particularmente en las oposiciones a altos funcionarios). No solo favorece una cierta manera de expresarse —tanto por escrito como de manera oral—, sino también la *familiaridad* con el conocimiento objetivo, sea a través de los códigos (como en el caso de notarios o jueces) o los idiomas (como, por ejemplo, diplomáticos y técnicos comerciales). Hace unos meses en España era noticia: cuatro hijos de un notario aprobaban, casi a la vez, las oposiciones a notaría. En una entrevista de periódico, la reportera Inma León contaba cómo su padre les había influido:

«Como se dice por el sur, *han mamado* esto desde niños. Cuenta como anécdota que a su hija Carmen con ocho años le gustaba pasar algunas tardes con su padre en la notaría y en alguna ocasión le preguntaba: *Papá ¿esta tarde hay alguna escritura divertida?»* (León, 2022).

Esta referencia al verbo mamar es ilustrativa, puesto que hace referencia a nutrirse de unas ideas en las primeras fases de la vida. Es evidente que una niña que en su más temprana infancia se acostumbra a hablar de escrituras con su padre llegará a la adultez con un capital cultural interiorizado referente al derecho mucho más profundo y, sobre todo, natural, que para quien

comienza a leer sobre ello con dieciocho años. Por lo tanto, no hemos de pensar en la reproducción de los altos funcionarios como una suerte de conspiración o a través de los mecanismos de capital social que hemos visto respecto al sector privado, sino a estas interiorizaciones que confieren a los vástagos de notarios, diplomáticos, abogados del Estado, jueces o técnicos comerciales una facilidad que sus rivales no tienen. Algo que se repite, a otra escala, con otros empleos públicos (como, por ejemplo, los hijos de catedráticos). Esto ha derivado en un sistema que algunos autores han descrito rescatando la noción de Bourdieu como «nobleza del Estado» español (Esteve-Volart & Bagüés, 2011), que, en lugar de asociarse como en su acepción original con los graduados de las grandes escuelas francesas, se asocia con la pertenencia a la alta función pública.

Si, como hemos visto, los estudiantes de clase trabajadora se encuentran con importantes trabas en el acceso al mercado laboral —en España particularmente a causa de la falta de capital social cuando se trata del sector privado, y el capital cultural interiorizado en el público—, ¿qué sucede con los pocos que entran? Aquellos que logran superar todas estas barreras, ¿progresan de la misma manera que sus compañeros más privilegiados?

### Del «¿quién entra?» al «¿quién escala?»

Solemos pensar la movilidad intergeneracional en términos de cuántas personas con padres con profesiones intermedias o manuales accede a trabajos de élite. Esto olvida con frecuencia la pregunta que nos hacíamos antes: cuántas entre esas personas de clase media o trabajadora logra tener éxito y progresar en esas carreras. Como argumentan Friedman y Laurison (2019, pp. 19–20), «el problema es que la literatura se ha centrado demasiado en el acceso y no tanto en el progreso. ¿Qué sucede cuando entran? Aquí movemos el foco de España a Reino Unido, debido, fundamentalmente, a que no tenemos datos para España, y encontramos una situación

poco alentadora: aquellos trabajadores de orígenes más humildes no llegan a las mismas posiciones que sus compañeros de orígenes más privilegiados, además de cobrar menos por el mismo trabajo. Algo que Laurison y Friedman llaman la «brecha salarial de clase» (Laurison & Friedman, 2016). ¿Qué explica este fenómeno?

La intuición más evidente es que estas diferencias de progreso o salariales tienen que ver con el mecanismo más importante de selección y progresión que hemos visto, que, como indicábamos antes, era la señal más importante para empleadores: el expediente académico logrado en la universidad y, sobre todo, el prestigio de la institución. Sin embargo, los datos sugieren que, incluso ajustando por nota y universidad —como variables separadas—, la institución y nota de graduación no explica estas diferencias. Es más, como se aprecia en la Figura 1, los estudiantes de clase alta que fueron a universidades de élite británicas<sup>1</sup> que sacaron apenas un aprobado alcanzaron más trabajos de élite que los

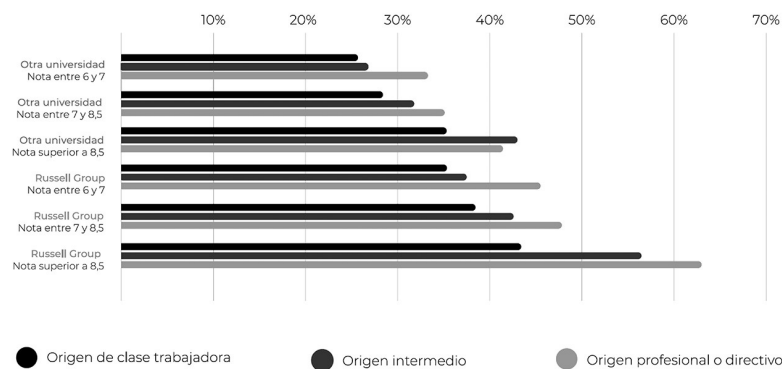


Figura 1. Porcentaje de personas que acceden a ocupaciones de élite en Reino Unido (agrupados por resultados académicos y tipo de universidad). Fuente: Friedman y Laurison (2020).

Nota de lectura: Los estudiantes de clase trabajadora acceden a menos trabajos muy buenos, incluso cuando son mejores estudiantes y de universidades más prestigiosas.

<sup>1</sup> El Russell Group es el grupo de universidades de investigación de élite del Reino Unido. Está compuesto por las veinticuatro universidades británicas de mayor prestigio en docencia e investigación.

estudiantes de origen de clase trabajadora que se graduaron con un sobresaliente en esas instituciones (Friedman & Laurison, 2019, pp. 36–39). Ni siquiera Oxford y Cambridge, las universidades británicas más prestigiosas, consiguen funcionar como igualador social para aquellos que vienen de familias más humildes.

Estas brechas se explican fundamentalmente a través del *habitus* (Bourdieu, 1972), es decir, de una serie de disposiciones interiorizadas a través de toda una vida. Esto hace, en palabras de Bourdieu, que estas personas de clase dominante se desenvuelvan «como peces en el agua» en situaciones que para personas de clase media y trabajadora son generalmente estresantes e inciertas. Si, *grosso modo*, el gusto puede clasificarse en términos de sentido de la moda, preferencias culturales y prácticas de ocio (Bourdieu, 2012a), podemos ver cómo todas estas influyen en los procesos de selección y de progreso profesional. Por ejemplo, el corte y material de un traje, el tipo de referencias al cine en conversaciones o practicar un deporte como el golf tienen una huella enorme, consciente o inconsciente, a la hora de contratar o ascender a una persona. A este fenómeno lo llamamos homofilia: el preferir o premiar a personas que se parecen, en términos de «coordenadas sociológicas», a nosotros (ver capítulo de Margarita Torre). Así, estos mecanismos informales interfieren con otras señales, como, por ejemplo, la trayectoria académica —de por sí desigual—, y generan una realidad en la que, en el caso de países como Estados Unidos, «una proporción considerable (43 %) de los que permanecen en un hogar con ingresos más elevados tienen una cualificación modesta, y cabría esperar que, en función de su cualificación, descendieran» (Reeves & Howard, 2013). Lo cual no solo nos hace pensar en un techo de cristal sino, como veremos a continuación, en un *suelo de clase*.

### El suelo de clase

El techo de clase tiene un correlato que a veces se escapa a los debates en torno a la igualdad de oportunidades por resultar más

incómodo: la existencia de un *suelo de clase*. Es decir, el hecho de que los herederos de las clases más ricas o mejor formadas disfruten de privilegios que no solo les permiten llegar más alto con mayor facilidad, sino que, además, les garantiza que, si no hacen bien su trabajo, las cosas no les irán demasiado mal. Esto suele resultar más inconveniente por un motivo que, pese a ser evidente, no se suele expresar: «la movilidad intergeneracional ascendente solo es posible con tasas equivalentes de movilidad descendente» (Reeves & Howard, 2013). Es decir, para que haya sitio en los trabajos mejor remunerados y más prestigiosos para aquellos que, con su esfuerzo, logren alcanzar las aptitudes (cognitivas y formalizadas) necesarias para acceder a los mismos, aquellos de origen más privilegiado tienen que poder ser forzados a descender, negándoseles la posibilidad de mantener el estatus (de ingreso o prestigio) de sus progenitores. En otras palabras, la igualdad de oportunidades no es un juego de suma uno, sino de suma cero: no todos pueden quedar satisfechos y, con muy pocas excepciones, para que unos ganen, *otros tienen que perder*.

### Conclusiones y recomendaciones

Este capítulo ha analizado el techo y el suelo de cristal, dos caras de la misma moneda: la transmisión intergeneracional de privilegios o de barreras. Esta «pegajosidad» explica tanto la relativa facilidad con la que los herederos de la élite alcanzan los mejores trabajos. En el caso de nuestro país, esto se explica desproporcionadamente a través del capital social (es decir, conexiones) en el sector privado, y por el capital cultural interiorizado (una serie de conocimientos o maneras de expresarse) en el sector público.

Las recomendaciones de las investigaciones sobre el techo de cristal de clase apuntan todas en la misma dirección: *formalizar lo informal*. Así, Lauren A. Rivera (2016) insiste en la importancia de las entrevistas estructuradas, en lugar de conversaciones sin guion que premian de manera injusta a aquellos con una serie de

disposiciones sociales asociadas a un origen privilegiado. En otras palabras, se trata de eliminar no solo las barreras visibles a través de un aumento del impuesto de sucesiones y la universalidad de la educación (condiciones *sine qua non* para esto), sino además las invisibles. Las que no se ven en estudios de riqueza, pero sí se perciben en procesos de contratación.

Asimismo, Friedman y Laurison (2019) insisten en la importancia de que el sector privado esté obligado a recabar datos sociológicos de sus procesos de selección, hacerlos públicos, y desarrollar políticas de no discriminación. De la misma forma que el éxito de las leyes de género han tenido en la visibilización y eliminación de discriminaciones, adoptar una perspectiva igualitaria (ver Introducción) que rompa el techo de cristal de clase.

Sin embargo, nada de esto sirve si no se llevan a cabo reformas más profundas. La herencia invisible es crucial en estos procesos, pero de nada sirve levantar barreras informales si la educación es accesible para unos pocos mientras otros heredan fortunas y propiedades. Estas medidas solo pueden tener impacto si van de la mano de reformas estructurales que puedan garantizar una igualdad de oportunidades, tales como la educación gratuita y el aumento de los impuestos sobre la herencia. Si hay una conclusión clave de este capítulo, es que la constatación de un techo de cristal implica, como hemos visto, la existencia de un suelo de cristal. Un colchón que las clases más privilegiadas no cederán sin resistencia. Por tanto, en términos de economía política, hemos de ser conscientes de que cualquier esfuerzo por avanzar en la igualdad de oportunidades generará ganadores y perdedores. Pero, como reza el cartel encima del martillo,

*romper el cristal en caso de emergencia.*

## Referencias

- Arrow, K., Bowles, S. y Durlauf, S. N. (eds.) (2000): *Meritocracy and Economic Inequality*, Princeton, Princeton University Press.
- Bagues, M. (2013): «La importancia de tener buenas conexiones (¡y también buenos datos!)» *Nada es gratis*. Consultado en: <https://nadaesgratis.es/bagues/la-importancia-de-tener-conexiones-y-tambien-buenos-datos>
- Bourdieu, P. (1972): *Esquisse d'une theorie de la pratique*, París, Seuil.
- (2012<sup>a</sup>): *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*, Madrid, Taurus, 1979.
- (2012b): *Las estrategias de la reproduccion social*. Madrid, Siglo XXI Editores.
- Calarco, J. M. (2014): «Coached for the Classroom: Parents' Cultural Transmission and Children's Reproduction of Educational Inequalities», *American Sociological Review*, vol. 79, n.º 5, pp. 1015-1037. Consultado en: <https://doi.org/10.1177/0003122414546931>
- Carabaña, J. (1983): *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo xx*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Castillo, M. (2023): «Récord de opositores: La mitad de españoles en activo han opositado, lo harán o se lo piensan», *Expansión*. Consultado en: <https://www.expansion.com/economia/funcion-publica/2023/03/24/641c440f468aeb82798b4643.html>
- Chetty, R., Hendren, N., Kline, P. y Saez, E. (2014): «Where is the land of Opportunity? The Geography of Intergenerational Mobility in the United States», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, n.º 4, pp. 1553-1623. Consultado en: <https://doi.org/10.1093/qje/qju022>
- Escribà, A. (2006): «Estructura familiar, estatus ocupacional y movilidad social intrageneracional en España», *Revista Internacional de Sociología*, vol. 64, n.º 45. Consultado en: <https://doi.org/10.3989/ris.2006.i45.19>

- Esteve-Volart, B. y Bagüés, M. (2011): Altos funcionarios: ¿ Una nobleza de Estado?, en Cabrales, A. y Celentani, M. (eds.), *Talento, esfuerzo y movilidad social*, Madrid, Fedea. Consultado en: [https://www.academia.edu/2981453/Altos\\_Funcionarios\\_Una\\_Nobleza\\_de\\_Estado](https://www.academia.edu/2981453/Altos_Funcionarios_Una_Nobleza_de_Estado)
- Fachelli, S., López-Roldán, P. y Segura-Carrillo, C. (2023): «La incidencia de la experiencia laboral en la movilidad social intergeneracional en España», *Revista Internacional de Sociología*, vol. 81, n.º 2, e226. Consultado en: <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.2.M22b-005>
- Friedman, S. y Laurison, D. (2019): *The Class Ceiling: Why it Pays to Be Privileged*, Bristol, Policy Press, Bristol University Press.
- Hout, M. (1984): «Status, autonomy, and training in occupational mobility», *American Journal of Sociology*, vol. 89, n.º 6, pp. 1379-1409.
- Jackson, M., Erikson, R., Goldthorpe, J. H. y Yaish, M. (2007): «Primary and secondary effects in class differentials in educational attainment: The transition to a-level courses in England and Wales», *Acta Sociologica*, vol. 50, n.º 3, pp. 211-229.
- Khan, S. R. (2012): *Privilege: The Making of an Adolescent Elite at St. Paul's School*, Princeton, Princeton University Press.
- Laurison, D. y Friedman, S. (2016): «The class pay gap in higher professional and managerial occupations», *American Sociological Review*, vol. 81, n.º 4, pp. 668-695. Consultado en: <https://doi.org/10.1177/0003122416653602>
- León, I. (2022): «El extraordinario caso de los Toledo Muñoz-Cobo. Su padre es notario y tres de sus cuatro hijos también», *El Español*. Consultado en: [https://www.elespanol.com/reportajes/20220812/extraordinario-caso-toledo-munoz-cobo-padre-notario-hijos/693180710\\_0.html](https://www.elespanol.com/reportajes/20220812/extraordinario-caso-toledo-munoz-cobo-padre-notario-hijos/693180710_0.html)
- Mijs, J. J. B. (2016): «The unfulfillable promise of meritocracy: Three lessons and their implications for justice in education», *Social Justice Research*, vol. 29, n.º 1, pp. 14-34. Consultado en: <https://doi.org/10.1007/s11211-014-0228-0>

- O'Brien, D., Laurison, D., Miles, A. y Friedman, S. (2016): «Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British Labour Force Survey», *Cultural Trends*, vol. 25, n.º 2, pp. 116-131. Consultado en: <https://doi.org/10.1080/09548963.2016.1170943>
- Reeves, R. y Howard, K. (2013): «The glass floor: Education, downward mobility, and opportunity hoarding», Washington, Brookings. Consultado en: <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/glass-floor-downward-mobility-equality-opportunity-hoarding-reeves-howard.pdf>
- Rigal, Á. (2015): «El Excel de los enchufados de Deloitte (y lo que nos enseña sobre el nepotismo)», *El Confidencial*. Consultado en: [https://www.elconfidencial.com/empresas/2015-11-03/excel-enchufes-deloitte-nepotismo-consultoria\\_1081287/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2015-11-03/excel-enchufes-deloitte-nepotismo-consultoria_1081287/)
- Rivera, L. A. (2012): «Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms», *American Sociological Review*, vol. 77, n.º 6, pp. 999-1022. Consultado en: <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>
- Rivera, L. A. (2016): *Pedigree: How Elite Students Get Elite Jobs*, Princeton, Princeton University Press.
- Rivera, L. A. y Tilcsik, A. (2016): «Class advantage, commitment penalty: The gendered effect of social class signals in an elite labor market», *American Sociological Review*, vol. 81, n.º 6, pp. 1097-1131. Consultado en: <https://doi.org/10.1177/0003122416668154>
- Sandel, M. J. (2020): *The Tyranny of Merit : What's Become of the Common Good?*, Farrar, Straus & Giroux.

