

Biblioteca Juan Rulfo



I 306 A57 N.50

A

T

Adq: 000213 Ej.2

Cancian, Frank

Economía y prestigio en una comunidad maya



INPI

INSTITUTO NACIONAL
DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

**BIBLIOTECA
JUAN RULFO**

Nº DE ADQ. **000213**
CLASIF. **I**

306

A 57

N 30

Biblioteca Juan Rulfo

Nº DE ADQ. **Ej.2**
SYS. _____

000213



INPI

INSTITUTO NACIONAL
DE LOS PUEBLOS
INDÍGENAS

BIBLIOTECA
JUAN RULFO

FECHA DE DEVOLUCIÓN

--	--

INI-1 401-4636 (3).

INU
2/93
ACN

175 INI / ker
azu

BIBLIOTECA JUAN RULFO

TIPO DE ADO.

CLASIF.

0213

FORMA ADO

0213

ECONOMIA Y
PRESTIGIO
EN UNA COMUNIDAD
MAYA

SERIE DE
ANTROPOLOGÍA SOCIAL

COLECCIÓN
Número 50

sepini



FRANK CANCIAN

ECONOMIA Y PRESTIGIO EN UNA COMUNIDAD MAYA

EL SISTEMA RELIGIOSO
DE CARGOS EN ZINACANTAN

INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA
y SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Méjico

INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA

DIRECTOR:
GONZALO AGUIRRE BELTRÁN

DIRECTOR ADJUNTO:
SALOMÓN NAHMAD

SUBDIRECTOR:
ALFONSO VILLA ROJAS

JEFE DE PUBLICACIONES:
JUAN RULFO

ASESOR EDITORIAL:
LAURO J. ZAVALA

Tradujo:
Celia Paschero



D. R. © 1976 INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA

A FRANZI

PREFACIO

Este libro es el primero de los varios que resultaron del trabajo patrocinado por el Proyecto Harvard de Chiapas. Dicho proyecto se inició en el año 1957 y continuará en las décadas próximas, y se propone estudiar una serie de problemas antropológicos etnográficos y sociales, en el área maya montañosa de los indios tzotzil y tzeltal del sur de México. Estas comunidades indias que se hallan en las altas montañas cubiertas de pinos de Chiapas central, constituyen uno de los más interesantes receptáculos sobrevivientes de la cultura india americana del Nuevo Mundo y, por consiguiente, proporcionan un sitio de la mayor importancia para el desarrollo y comprobación de nuevos métodos de descripción etnográfica y para el análisis de los procesos del cambio. El reciente trabajo con los tzotziles y tzeltales ya ha dado sus frutos en la forma de hipótesis interesantes para los arqueólogos que les permitirán la interpretación de esquemas mayas antiguos, y en situaciones de campo en las cuales los etnógrafos y lingüistas jóvenes podrían desarrollar nuevos métodos para la elucidación y análisis de datos y, además nos ha proporcionado una serie de sucesivas y acumulativas interpretaciones de las tendencias del cambio social y cultural, a medida que estas sociedades indias comienzan a adaptarse cada vez más, al mundo moderno.

El profundo estudio del Profesor Cancian sobre la jerarquía religiosa en Zinacantan es un primer volumen muy apropiado porque demuestra, magníficamente, las contribuciones que para la etnografía básica y para el método y teoría antropológicos se hacen posibles gracias a un proyecto de largo al-

cance. Cada año, desde 1957, se ha intensificado, el contacto cada vez más cercano con nuestros informantes indios y la precisión de nuestra comprensión de la compleja vida de Zinacantan. El proyecto no se ha basado en "visitas repetidas" sino más bien en el "continuo estudio de campo" por parte de, por lo menos, un observador, desde 1957. Añadiendo a esto, la sofisticación metodológica y teórica con que el Profesor Cancian maneja sus datos de campo, el resultado alcanza un nivel de precisión y una agudeza de enfoque que ha sido muy raro encontrar en los estudios etnológicos de Mesoamérica.

El Profesor Cancian nos ofrece un intensivo estudio etnográfico de una esencial institución de las comunidades indias mesoamericanas. Esta institución recibe los diversos nombres de "jerarquía civil-religiosa", "sistema de cargos", "carrera o escala ceremonial", etc. Pero, cualquiera sea su denominación, constituye una de las claves para comprender el sistema social, religioso y económico de los *municipios* indios. La descripción del Profesor Cancian, de este sistema de cargos, basada en 18 meses de entrevistas y observación, es la más detallada y sistemática que haya aparecido.

Pero el Profesor Cancian hace algo más que describir el sistema de cargos. Continúa con el análisis del mismo, utilizando, diestramente, métodos estadísticos, modelos demográficos y un brillante tratamiento de la teoría funcional, para comprobar hipótesis y para demostrar cómo el sistema de cargos funciona en la vida zinacanteca. Los resultados de este análisis serán de interés y significación, no sólo para los científicos sociales interesados en el desarrollo de nuevos conceptos y métodos, sino también, para los economistas y estadistas comprometidos con los problemas de las comunidades de este tipo en las regiones subdesarrolladas del mundo.

Finalmente, el Profesor Cancian ha tenido la valentía de enunciar algunas predicciones acerca de lo que ocurrirá a medida que la creciente población aventaje al número de puestos disponibles en el sistema de cargos y la creciente riqueza excedente de los zinacantecos ya no pueda seguir intercambiándose eficazmente por prestigio en esta escala o carrera ceremonial.

Predice que la importancia del sistema de cargos, como la institución social mediante la cual la comunidad está integrada, será destruida. Si bien considero que sus datos son impresionantes y su argumentación, persuasiva, no estoy del todo de acuerdo con sus predicciones, y tenemos una viva discusión sobre el tema, siempre que nos encontramos. Yo creo posible, o bien que la comunidad sufrirá algunas clases de escisiones que, al final, determinarán el desarrollo de sistemas de cargo adicionales o bien, que los actuales cargos tal vez quedarán restringidos a una élite que surgirá más adelante. El valor de un proyecto de largo alcance del tipo del que estamos dirigiendo en Chiapas estriba en el hecho de que, dentro de una o dos décadas podremos ver cuáles predicciones fueron las correctas y de este modo, comprobar nuestros datos, métodos y teorías frente a los acontecimientos del "mundo real" de los zinacantecos a medida que se van adaptando a las tendencias y condiciones modernas.

Para el estudioso pueden tener interés mis obras *Zinacantan: A Maya Community in the Highlands of Chiapas*. Cambridge: Harvard University Press, 1969; y *The Zinacantecos of Mexico: A Modern Maya Way of Life*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1970. *Tortillas for the gods*, Harvard University Press, 1976. Complementarán nuestro conocimiento de la religión de la comunidad las obras de: Robert M. Laughlin, presentará el tema de la mitología de Zinacantan; Jorn D. Early, S. J., la vida ritual de Zinacantan, y Daniel B. Silver, el shamanismo o hechicería en Zinacantan. Mientras tanto, el lector interesado que sepa castellano puede hallar información adicional en Evon Z. Vogt (editor), *Ensayos sobre Zinacantan*, Colección de Antropología Social, Instituto Nacional Indigenista, México, 1965.

Evon Z. Vogt

AGRADECIMIENTOS

Los datos en los que este estudio se basa fueron recogidos en Zinacantan, un municipio de indios mayas de habla tzotzil del estado mexicano de Chiapas. Entre agosto de 1960 y agosto de 1962, pasé 18 meses en el campo. Dicha investigación es parte del Proyecto Harvard de Chiapas, que dirige el Profesor Evon Z. Vogt, y el primer año del trabajo de campo estuvo subvencionado por fondos de Grant MH-2100 entregados al proyecto por el Instituto Nacional de Salud Mental (NIMH). El proyecto está patrocinado por el Laboratorio de Relaciones Sociales y el Museo Peabody de Arqueología y Etnología Americanas de la Universidad de Harvard, y por el Instituto Nacional Indigenista de México. Durante el resto del trabajo de campo y el período de redacción de la primera versión de este libro, que fue entregada al Departamento de Relaciones Sociales, Universidad de Harvard, como una tesis doctoral, recibí el apoyo de la Beca pre-doctoral del NIMH, MPH-17 719. Posteriores análisis de datos y parte de la elaboración del libro en su forma actual se hicieron gracias a la ayuda Small Grant del NIMH, MH-08261. Una donación de la Fundación Milton de la Universidad de Harvard hizo posible un corto viaje de campo en el verano de 1964.

Entre los muchos residentes de San Cristóbal de las Casas, Chiapas, a quienes les agradezco su amistad y ayuda durante el período de trabajo de campo, quisiera agradecer, muy especialmente, al desaparecido Franz Blom, Gertrude Duby de Blom, y a Leopoldo Velasco Robles y su familia.

Mi deuda con los informantes zinacantecos podrá verse una y otra vez en las páginas siguientes. Domingo de la Torre, Manuel Pérez de Dios, Juan Vázquez Shulhol, Pedro Pérez con Dios, Antonia González y sus familias, fueron los principales responsables en hacer que el trabajo y la vida social en Zinacantan fuesen agradables así como también productivos.

Aparte de las acostumbradas deudas, tengo una especial con el Profesor Vogt y los otros colegas que trabajaron en Zinacantan en el Proyecto Harvard de Chiapas. Sus trabajos sobre otros aspectos de la sociedad y la cultura de Zinacantan me permitieron concentrarme a conciencia y sin remordimientos en un tópico limitado, y sus conocimientos hicieron que yo aprendiera más cosas acerca de Zinacantan y más rápidamente de lo que me habría sido posible de no contar con dichos conocimientos. Me siento particularmente agradecido hacia Nick y Lore Colby, George y Jane Collier, Robert y Mimi Laughlin y Manuel y Carmen Zabala Cubillos, y agradecido también, a la oportunidad de haber estado asociado con el enfoque del proyecto a la etnografía intensiva. También recibí gran ayuda de muchos antropólogos colegas de la Universidad de Chicago y de la Universidad de Stanford.

Bo Anderson, T. O. Biedelman, Francesca Cancian, el Dr. Laughlin, el Profesor Vogt y Robert Holloway de la Stanford University Press leyeron todo o parte de este original y el libro ha mejorado en los muchos lugares en que acepté su consejo.

Desde 1959, cuando por primera vez despertó mi interés por la investigación presentada aquí, el Profesor Vogt me ha ayudado, intelectual y prácticamente, para que pudiera llevarla a término. Agradezco profundamente su continuo interés y espero que el producto justifique su esfuerzo. Mi esposa, Francesca, que trabajaba en un proyecto independiente en Zinacantan, ha dedicado a mi trabajo una cantidad incalculable de tiempo y energía intelectual, y ha contribuido enormemente a la claridad de la presentación de este libro.

F. C.

Dos parientes rituales
(compadres) intercambian unas palabras:

*Vea, compadre, usted no tiene que ha-
blarme en ese tono. Yo también ocu-
pé un cargo, usted lo sabe.*

*¿Ese cargo, compadre? ¡Mi mujer po-
dría ocuparlo!*

INTRODUCCION

Este libro es un estudio del sistema de cargos en el municipio^s de Zinacantan, Chiapas, México. Los cargos son puestos religiosos ocupados rotativamente por los hombres de la comunidad. Es decir: los que ocupan el puesto prestan sus servicios durante un año y luego retornan a sus papeles en la vida diaria, dejando el puesto para que lo ocupe otro hombre. Los que ocupan esos cargos no reciben pago alguno por su año de servicio. Más bien, gastan cantidades considerables de dinero al patrocinar fiestas religiosas para los santos de la iglesia católica.

Como sucede en muchas comunidades del área maya (Nash, 1958), los cargos de Zinacantan están dispuestos de acuerdo con una jerarquía, de manera que un hombre puede ocupar una cantidad de puestos en un orden específico. En Zinacantan le es permitido a un hombre prestar servicios en cualquier de los 34 cargos del nivel inferior, si no ha tenido ninguna experiencia previa. Después de "descansar" algunos años y pagar sus deudas, puede pasar a ocupar uno de los 12 puestos del segundo nivel. Luego hay seis puestos en el tercer nivel y dos, en el cuarto y último nivel de la jerarquía. Casi todos los zinacantecos participan en el primer nivel, pero, evidentemente, por simple falta de lugar o por cualquier otro motivo, pocos de ellos llegan alguna vez al nivel superior.

El grado y forma de participación de un hombre en la jerarquía es el factor principal en la determinación del lugar

que tiene dentro de la comunidad. Como lo ha señalado Manning Nash: "La jerarquía es, prácticamente, toda la estructura social del municipio indio. En el nivel más general de la integración social, esta estructura representa para los indios lo mismo que el parentesco para las sociedades africanas y el sistema de las clases sociales para las comunidades ladinias" (1958: 68).

Tres son los propósitos que me impulsaron a escribir este libro: (1) elaborar un informe etnográfico del sistema de cargos en Zinacantan; (2) analizar la estructura social de toda la comunidad de Zinacantan tal como se refleja en el sistema de cargos; y (3) fundamentar algunas cuestiones metodológicas y meta-teóricas, ejemplificando el valor de las mismas como herramientas para comprender el sistema de cargos en Zinacantan.¹ Los dos primeros propósitos son bastante claros y no es necesario extenderse aquí en mayores explicaciones. Toda monografía que no cumpliera con el primero y, hasta cierto punto también con el segundo, resultaría deficiente.

El interés metodológico y meta-teórico puede dividirse en dos áreas principales: (1) el empleo de amplias muestras de comportamiento individual al hacer generalizaciones sobre la estructura social; y (2) la demostración, a través del análisis funcional del cambio, de la validez del análisis funcional sincrónico.

En lo posible, este estudio trata de generalizar respecto de la estructura social, sobre la base de extensas muestras de comportamiento individual. De esta manera, presenta un trabajo que ofrece información sobre las excepciones a sus propias generalizaciones. Si bien me he concentrado en lo que los zinacantecos hacen, he procurado no olvidar el hecho de que saber lo que el sujeto de estudio piensa, es un elemento de ayuda indispensable para descubrir qué está haciendo; me interesa saber qué cosas son particularmente importantes para los zinacantecos tanto como saber qué expresan con su conducta según yo la veo.

La utilización de amplias muestras de comportamiento individual puede compararse con otros dos enfoques del estudio de la estructura social: (1) el enfoque que generaliza acerca de

la estructura social sobre la base de un análisis intensivo de unos pocos casos "cruciales", y que, por consiguiente, tiene poca información sobre la verdadera proporción de la población que sigue un esquema particular cualquiera; y (2) el enfoque que generaliza sobre la estructura social en base a información respecto de normas y que, por lo tanto, prácticamente no contiene información alguna acerca de lo que la gente hace en realidad. Muchos antropólogos argumentan convincentemente que la finalidad propiamente dicha de un estudio de campo consiste en elaborar un informe que demuestre que el sistema nativo tiene un sentido coherente como forma de vida y de visión del mundo. No puedo oponernie a esta finalidad, pero creo que la manera habitual de lograrla deja demasiadas cuestiones libradas a la imaginación del antropólogo. Cuanto más poderoso sea su intelecto y su imaginación, más probable será que el antropólogo use dicho poder para crear coherencia, cualquiera que sea la situación real. Una cuidadosa atención a extensas muestras de comportamiento puede ayudar a evitar estos riesgos.

Ya se ha escrito demasiado respecto del análisis funcional y, sin embargo, ello no es suficiente. Mi excusa para añadir a dicha literatura, de posición ambigua, el capítulo XIII, es que el caso detallado que describo en este libro arroja un poco de luz sobre los problemas de ese tipo de análisis. Presento dicho capítulo como un ensayo de trabajo que fui escribiendo mientras pensaba acerca del análisis de este caso, y no como un escrito pulido de formulación meta-teórica.

ZINACANTAN Y LOS
ZINACANTECOS

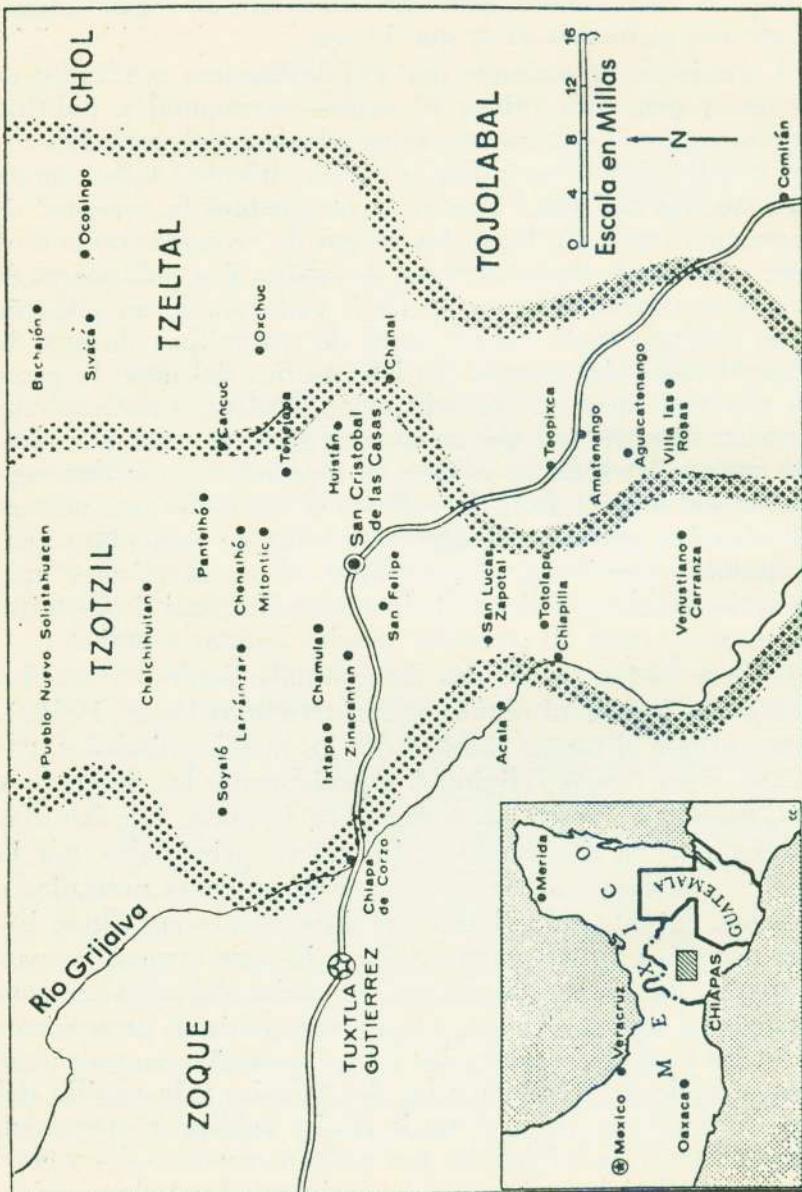
Zinacantan es un municipio de aproximadamente 7 650 indios de habla tzotzil y un puñado de *ladinos* de habla castellana.¹ Se extiende a ambos lados de la Carretera Panamericana, exactamente al oeste de la ciudad de San Cristóbal de Las Casas, en la región montañosa del estado de Chiapas. El municipio es una subdivisión política introducida por el gobierno colonial español, pero coincide casi exactamente con la comunidad de definidos rasgos lingüísticos y culturales de los zinacantecos.

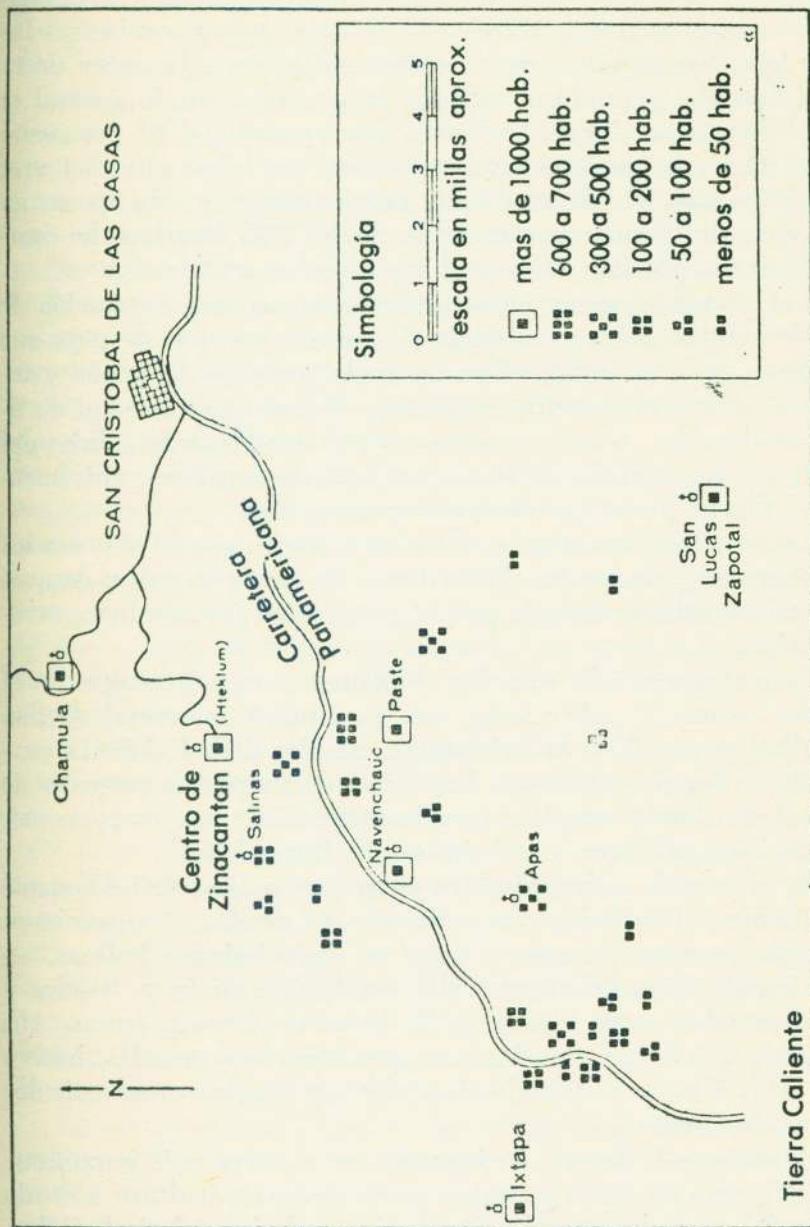
Aparte del empleo de idiomas mayas (tzotzil y tzeltal), la característica que más claramente distingue a los indios de la región de los ladinos o mexicanos, es su vestimenta. Entre los aproximadamente 150 000 indios del área montañosa que utilizan a San Cristóbal como un centro de mercado, hay alrededor de una docena de trajes característicos no europeos, cada uno de ellos usado por todos los miembros de un diferente grupo "tribal". Dichos grupos son endogámos y existe una tendencia, en el municipio, hacia la especialización económica. Los vecinos más cercanos de los zinacantecos son los chamulas (Pozas, 1959), que tienen lenguaje y costumbres similares pero perfectamente reconocibles. Usan un tipo de traje completamente diferente y se dedican menos al cultivo el maíz y más a otras empresas económicas. Otros grupos del área se distinguen aún más de los zinacantecos y entre sí. Según su propio concepto, los

zinacantecos son primero, zinacantecos, indios en segundo lugar y mexicanos al último, si es que lo son.

El municipio se extiende por 117 kilómetros cuadrados de montañas y pequeños valles. El centro ceremonial y político, Htekum, está a 2 152 metros sobre el nivel del mar. Los caseríos que lo rodean⁵ se hallan a varias altitudes, todos dentro de la zona fría del país.⁵ Dentro de los pueblos la densidad de asentamiento varía. En Pasto los grupos de viviendas están muy diseminados por laderas cubiertas de robles. Los pobladores de Navenchauc viven juntos en un fértil valle donde un pequeño lago se extiende hasta cubrir parte de sus milpas durante la estación lluviosa del verano. En los caseríos del oeste la gente ubica sus viviendas en las milpas en declive, prácticamente desprovistas de árboles, que separan grupos de casas por cientos de metros. Htekum se asienta en otro valle al extremo septentrional del municipio. Allí, calles y senderos forman manzanas desiguales reunidas al azar alrededor de una plaza central, limitada por la iglesia principal, el ayuntamiento,⁵ una escuela, la clínica médica del Instituto Nacional Indigenista y una docena o más de pequeñas tiendas ladinias e indias.

Htekum está a medio día de caminata desde los pueblos más alejados, incluso al rápido paso zinacanteco (Vogt, 1961a). La gente afluye al centro, desde todos los pueblos aledaños, para asistir a las fiestas religiosas, especialmente las de enero y agosto, cuando se instala un mercado en la plaza. Las familias comprometidas en el servicio de los cargos principales, por lo general, se trasladan al centro para vivir en casas prestadas o alquiladas, durante todo el año que dura el servicio. Otros llegan en pequeños grupos para ayudar a los que ocupan los cargos o para solicitar que los jueces de indios del ayuntamiento les resuelvan alguna disputa. Curanderos nativos⁵ procedentes de todos los pueblos, recorren las cuatro montañas sagradas que rodean el valle de Htekum y las dos iglesias y la capilla del centro mismo. Pocas veces se usa la clínica médica. En resumen, los zinacantecos van a Htekum por asuntos ceremoniales y civiles que son de índole india y que no incluyen al mundo exterior.





Idealmente la residencia es virilocal; quedándose el hijo menor con el padre y heredando la casa paterna, mientras los otros hijos construyen sus viviendas en la cercanía, sobre tierra de la familia. Cuando el espacio lo permite, por lo general se sigue el esquema ideal. En Pasto, por ejemplo, el 81 por ciento de las familias nucleares (parejas con sus hijos solteros) vive virilocalmente, el 17 por ciento uxóricamente, y sólo apenas un poco más del 2 por ciento, o seis de las 246 familias, ha comprado tierra ubicada lejos de los padres de ambos esposos.

Las viviendas están constituidas por una sola habitación de paredes entretejidas y cubiertas de barro y techos de paja que terminan en una punta elevada, o de paredes de adobe y techos de tejas (innovación reciente). Existe una variedad de tipos intermedios, y en las partes septentrionales más cálidas del municipio las paredes de la casa a menudo consisten, únicamente, en hileras de tablas de madera verticales.

Las tortillas de maíz, los frijoles y verduras variadas son los componentes principales de la dieta; la carne de res y de aves domésticas sólo se comen, por lo común, en las ocasiones ceremoniales.

Para descubrir la relación de Zinacantan y su gente con el mundo ladino y, sobre todo, con la ciudad comercial de San Cristóbal y sus 23 500 habitantes, resulta útil dividir la parcial dependencia que tiene la sociedad campesina respecto de la sociedad más amplia (semi-autonomía), en componentes económicos, políticos y culturales (Fallers, 1961).

En el sentido económico los zinacantecos son definitivamente campesinos. Dependen de comprar y vender, transacciones que sólo pueden llevarse a cabo en las ciudades ladinas, especialmente San Cristóbal. Allí venden su maíz y frijoles y artículos tales como chiles, café, huevos, flores y frutas. Allí compran el hilo de algodón con que tejen sus prendas, hachas para talar árboles y despejar las milpas y muchos otros artículos de uso frecuente.

El maíz es la fuente de ingresos en efectivo más importante y el alimento básico. La mayor parte de la agricultura a escala comercial se realiza en el valle de tierras bajas del río Grijalva,

que está en una zona de la tierra caliente⁵ fuera de Zinacantan. Los zinacantecos les alquilan allí sus tierras a los ladinos (Stauder, 1961). Para vender sus cosechas de maíz afluyen a San Cristóbal. Los frijoles, que también constituyen para algunos zinacantecos una importante fuente de ingresos de dinero al contado, son vendidos, más frecuentemente, en la ciudad de la tierra caliente de Chiapa de Corzo. Las flores, que en los últimos años se han convertido en significativa fuente de efectivo para una limitada cantidad de gente, se venden principalmente en la capital del estado, Tuxtla Gutiérrez, ubicada en la tierra caliente al extremo del río Grijalva (Bunnin, 1963). Prácticamente todos los zinacantecos venden algo de maíz y algunos pocos participan, también, en otros tipos de actividad comercial (Zabala, 1961a).

En los últimos años el trabajo asalariado, en la constante expansión y reparación de la red caminera de Chiapas ha sido una fuente de ingresos para muchos hombres jóvenes. Sin embargo, la construcción de carreteras no proporciona empleo de tiempo completo y, de todos modos, el tradicional énfasis en la agricultura del maíz parece impedir que otras ocupaciones tomen algo más que una parte mínima del tiempo del varón zinacanteco.

También en el sentido político, los zinacantecos son, en cierta medida, campesinos. Para cuestiones legales internas han adaptado el sistema mexicano del ayuntamiento a sus propios fines. La mayoría de las disputas entre zinacantecos son resueltas en el ayuntamiento de Htekum de una manera típicamente india, pero los delitos graves, tales como los asesinatos, deben remitirse a las autoridades superiores ladinas de San Cristóbal. También en la continua lucha por obtener más tierras agrícolas y en casos de conflicto entre importantes líderes políticos de Zinacantan, la ley y los funcionarios ladinos desempeñan un papel de importancia.

La continua movilidad de la comunidad zinacanteca es la mejor prueba de que los zinacantecos no son campesinos en el sentido cultural. Los elementos de la cultura superior que han sido "incorporados" (Vogt, 1961b) a la cultura de Zinacantan

están tan bien enclavados que se los ha separado completamente de sus orígenes. En religión, por ejemplo, los elementos tomados del catolicismo han sido totalmente reelaborados en esquemas rituales indios, y se le permite al sacerdote que visita Htekum una o dos veces por mes, ajustarse a estos esquemas.

Tampoco la educación formal ha cambiado esencialmente la capacidad lingüística de los zinacantecos. La cantidad de escuelas de una y dos aulas del municipio aumentó a ocho en 1960, pero muy pocos zinacantecos saben hablar castellano. Un cálculo generoso de la proporción de hombres que hablan más castellano del necesario para las transacciones comerciales más básicas podría ser el 20 por ciento. De las mujeres que han aprendido el castellano mientras trabajaban como criadas en San Cristóbal, sólo unas pocas son ahora residentes permanentes de Zinacantan. La mayoría de las relaciones con los ladinos se limitan a las exigidas por el comercio y muchas de ellas están matizadas por la desconfianza.

Si bien es posible que ahora esté aumentando esa aceptación, muy pocos zinacantecos han aceptado las normas del mundo ladino que los señalan como indios tontos. A la mayoría le resulta fácil definir a Zinacantan como el centro del mundo y su forma de vida como tan buena, por lo menos, como la ladina (Van den Berghe y Colby, 1961: 71). Aunque rápidamente adoptan del mundo ladino los objetos materiales que satisfacen necesidades dictadas por su propia cultura, con la misma presencia rechazan los que no les agradan o convienen.

Por ejemplo, las mujeres no tenían dificultades en entender el interés de mi esposa por aprender a tejer en un telar de cintura: pensaban que esta técnica de fabricación de tela, de evidente calidad superior, iba a hacerle ganar una fortuna cuando ella regresara a su país.

Tampoco le resultó difícil a un anciano curandero zinacanteco emplear la comodidad de una camioneta del antropólogo para hacer sus recorridos. Transitar a pie por las veredas, desde su casa en Navenchauc hasta las montañas sagradas que rodean Htekum, se había convertido en una tarea demasiado ardua para sus viejas piernas, pero el Land Rover le resolvió el

problema. En cierta ocasión, al salir del valle de Htekum en automóvil, después de un agotador recorrido a pie por las montañas, el curandero demostró que su capacidad de adaptación tenía pocos límites. La última cruz que debía visitar estaba ubicada cerca del camino. Cuando llegamos me hizo detener el automóvil, echó una mirada al aguacero, ordenó a un joven ayudante que saliera a la lluvia para encender las necesarias velas en la base de la cruz y dijo sus oraciones desde el asiento delantero de la camioneta.

LA VIDA PUBLICA
DE ZINACANTAN

En este capítulo se describe someramente la gama de papeles que los zinacantecos pueden desempeñar en la vida pública contrapuesta a la familiar, y se delimita, dentro de esta gama, el sector que se enfocará en el resto del estudio. También serán analizados muy brevemente los procesos de reclutamiento para la *participación en la vida pública, así como también, el concepto de “carrera” en la vida pública*; estos dos tópicos serán importantes en los últimos capítulos que se ocupan de la jerarquía religiosa en detalle. La vida pública puede dividirse en tres sectores relativamente bien definidos: (1) los curanderos nativos; (2) el gobierno civil;^g (3) la jerarquía religiosa.

Los curanderos nativos

Estos se ocupan, primordialmente, de mantener buenas relaciones con los dioses y de curar toda dolencia diagnosticada como consecuencia de una ofensa a dichos dioses o de la brujería. Sus actividades por lo general consisten en rezar y ofrendar velas en el hogar del enfermo y en las montañas sagradas que circundan Htekium (Vogt, 1961a). Algunos cuantos curanderos también recetan hierbas y practican los ensalmos.

Los curanderos efectúan ceremonias públicas y privadas. Una ceremonia pública puede ser para todo el municipio, en

cuyo caso participan representantes de cada pueblo; o puede ser para un pueblo o subdivisión más pequeña del municipio, en cuyo caso intervienen todos los curanderos de esa subdivisión (Vogt, 1964). Estas ceremonias públicas se llevan a cabo a intervalos regulares y también durante las epidemias. Las ceremonias programadas parecen ser las más frecuentes. Para todas las ceremonias públicas los propios curanderos hacen recorridos de puerta en puerta reuniendo el dinero necesario para comprar comida, bebidas y velas.

De manera similar las ceremonias privadas pueden dividirse en las que se realizan en situaciones de urgencia y las que se efectúan para la pacificación general de las deidades. Sin embargo, en el caso de las ceremonias privadas, el tipo de urgencia parece ser, con mucho, la más frecuente. Son las que se llevan a cabo cuando alguien está enfermo. Pocas familias pueden afrontar los gastos de una ceremonia que no sea absolutamente necesaria, aunque a menudo se discute la necesidad que un individuo tenga de ceremonias de aplacamiento de las deidades en general. Los gastos de la ceremonia privada corren por cuenta del paciente y de su familia. Incluyen la compra de grandes cantidades de velas ofrecidas en la casa y en el recorrido ceremonial de las montañas sagradas, y de aguardiente que se sirve al grupo reunido. Además, una ceremonia de moderado a gran tamaño requiere una cantidad de pollos para las comidas, los sacrificios a las deidades y regalos para el curandero. Estos pollos, así como también otros artículos comestibles, pueden ser tomados o bien de las reservas de la familia o comprados. En un caso urgente pueden tomarse prestados los pollos que se devolverán en especie cuando quien los presta tenga una necesidad similar, si es que no se les devuelven antes.

Fuera de las numerosas comidas especiales y los regalos de artículos de consumo (carne y aguardiente), el curandero no recibe ninguna recompensa material por sus esfuerzos.

CUADRO 1

LOS TRES SECTORES DE LA VIDA PÚBLICA DE ZINACANTAN

Sector	Término	Gastos o remuneración	Porcentaje de hombres adultos que participan
Curanderos	toda la vida	pagado en produc- tos alimenticios	5-10%
100-150 personas ^a			
Funcionarios civiles	3 años	ningún pago o gas- tos importantes	5-10%
1 presidente municipal, 1 síndico, 6 regidores (civil), ^b y 4 alcaldes jueces			
Cargos religiosos	1 año	gastos importantes	70-90%
(55 cargos, en 4 niveles ^c			

^a Clasificados por longitud de servicio.

^b En 1962 por primera vez.

^c Ver capítulo IV. La cifra 55 incluye 8 mayores, que se desempeñan en el gobierno civil así como también en el sistema religioso de cargos.

Nunca se les paga con dinero. Sin embargo, a las comadronas y a los ensalmadores, que combinan otras habilidades con los rezos, se les paga con dinero en efectivo y también con regalos y comidas.

Los curanderos están organizados según una jerarquía sistemática basada en la longitud del servicio. Vogt (1965) ha estudiado bastante ampliamente esta organización. En la interacción de los curanderos siempre se reconoce esta clasificación, pero la frecuencia con que se le pide a uno de ellos que realice ceremonias privadas, depende más de su reputación para lograr éxito que de su clasificación.

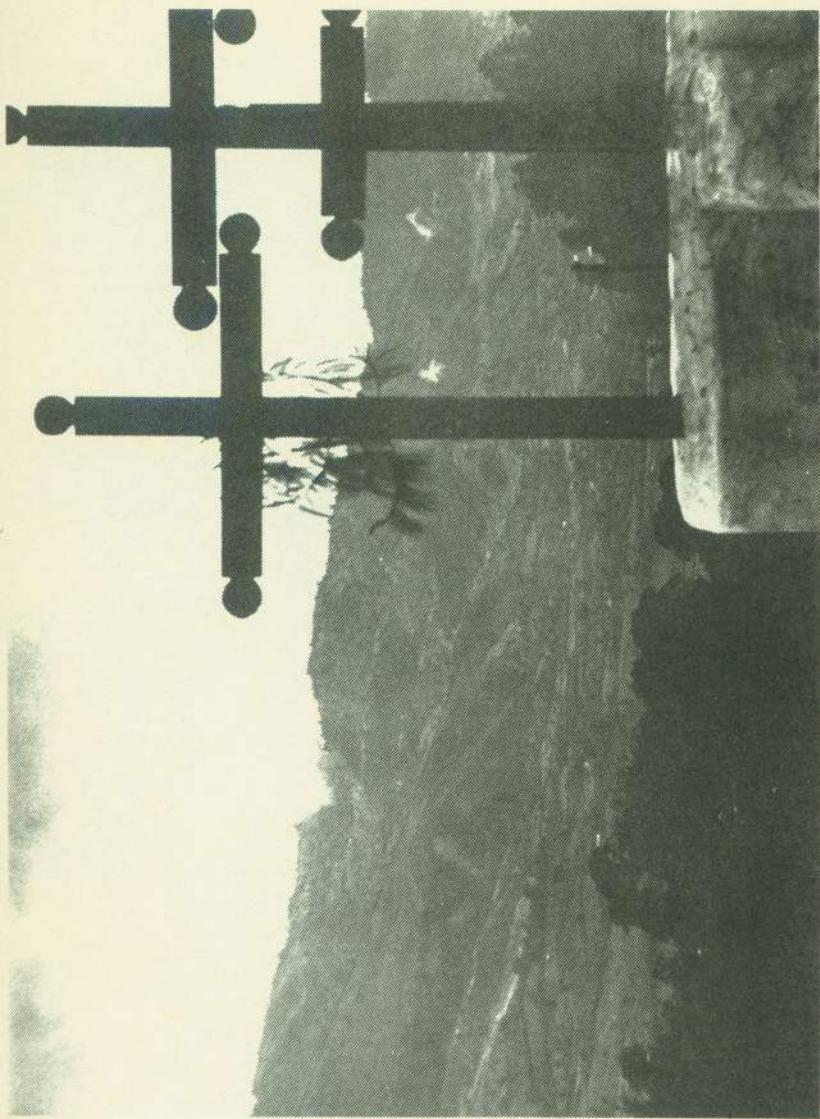
El papel desempeñado por el curandero es público pues está reconocido y le brinda prestigio dentro de la comunidad.



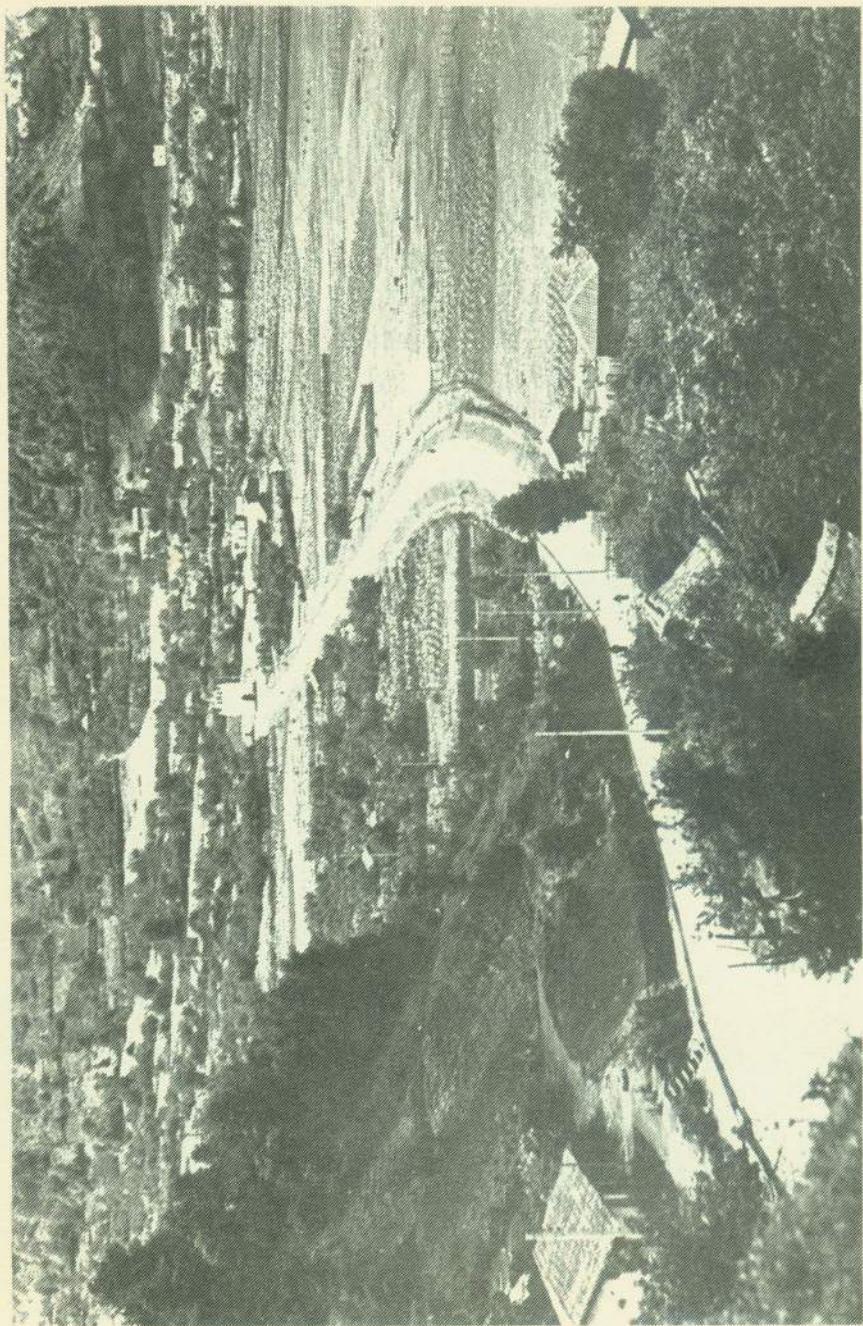
Hombres en el Cabildo (1961).



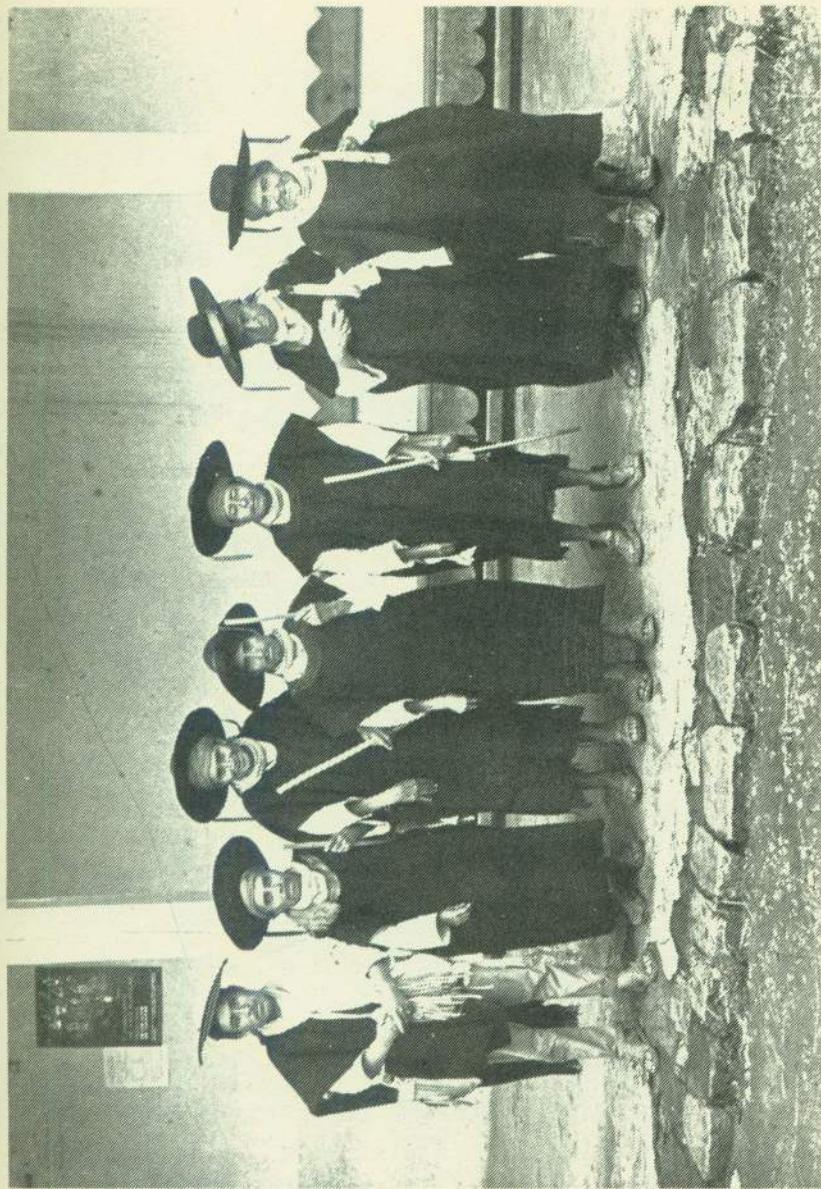
Los escribanos revisan las listas de espera (1961).



Crucos a la entrada del Valle de Htekulum (1971).



La capilla de Navenchauc (1971).



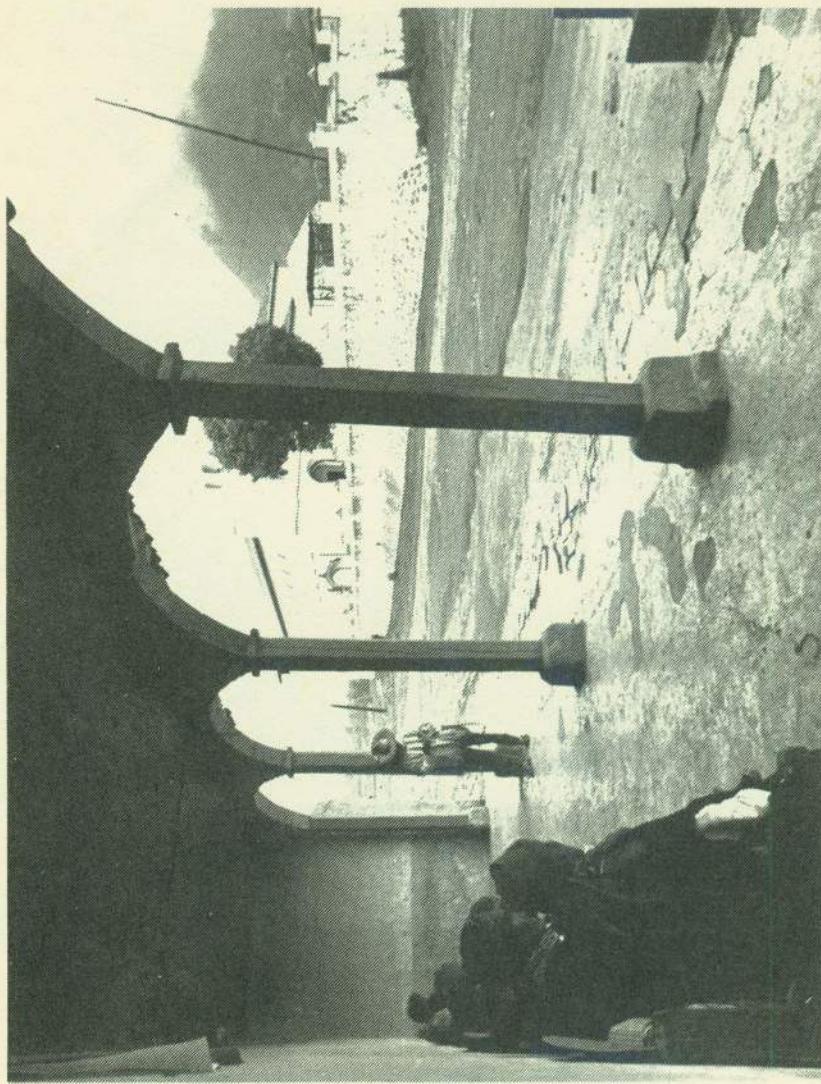
El Moletik para 1971 con un escribano (1971).



Un zinacanteco observando una boda de ladinos (1971).



Una familia zinacanteca pasa al través del parque de San Cristóbal.



El Moletik sentado enfrente del Cabildo ubicado en el lado opuesto de la iglesia de San Lorenzo (1971).

No obstante los curanderos son personajes públicos secundarios en comparación con los funcionarios civiles y religiosos, quienes están comprometidos en esfuerzos comunales y actúan casi exclusivamente en el centro ceremonial.

Otra diferencia fundamental entre los curanderos y los funcionarios civiles y religiosos se refiere a la longitud del servicio. El curandero lo es de por vida, una vez que ha debutado (más adelante se trata la cuestión del reclutamiento). Lleva una vida corriente, sirviendo específicamente como curandero cada vez que un paciente o la comunidad deciden pedirle ayuda. Los otros funcionarios prestan servicio por términos determinados: los religiosos, por un año y los funcionarios civiles superiores, por tres.

Ayuntamiento

Los funcionarios del ayuntamiento se ocupan principalmente de las obras públicas, la administración de la justicia y las relaciones de la comunidad y sus miembros con el mundo ladiño exterior. Zinacantan es una unidad política independiente bajo el gobierno mexicano, y la organización de las autoridades municipales es dictada por ley. Se hacen algunos importantes ajustes para permitir que los requisitos de la ley se adecúen a las tradiciones del servicio en Zinacantan; pero, al enfrentarse con el mundo exterior, el ayuntamiento es igual a cualquier otro establecido bajo las leyes del estado.

La distribución oficial de los puestos civiles ha cambiado considerablemente en Zinacantan desde principios del siglo y, sobre todo, en los diez últimos años. Primero describirá la situación actual y luego reseñaré los cambios más importantes.

Con fecha 1 de enero de 1962 se estableció la igualdad de todos los municipios de Chiapas respecto de la organización formal de sus gobiernos municipales. La ley exige que todo municipio sea administrado por un presidente, un síndico, seis regidores y tres regidores alternados. Además, cada municipio debe tener un juez alcalde (juez municipal) y un suplente.¹

El presidente es la autoridad principal del municipio (muy parecido a un alcalde de los Estados Unidos de América) y lo representa en las cuestiones tratadas con el sistema gubernamental del país. En Zinacantan el síndico es más bien una especie de vicepresidente o suplente del presidente que un funcionario a cargo del "bienestar social" de la comunidad, como fue la intención de los legisladores. En un pueblo ladino los regidores están al frente de los diversos subcomités municipales. Sin embargo en Zinacantan todavía no se les han especificado sus responsabilidades, pues 1962 fue el primer año en que prestaron servicios. Finalmente, se nombra, en forma oficial, a dos hombres para que se desempeñen como jueces. Todos estos hombres prestan sus servicios por un término de tres años, como lo requiere la ley estatal.

Además hay ocho mayores. Actúan como agentes de policía y mensajeros en general para los funcionarios civiles y para los funcionarios religiosos que integran el ayuntamiento. Los mayores formaban parte del sistema gubernamental antes del establecimiento del municipio en su forma actual, alrededor de comienzos del siglo. Sus puestos siguen siendo por un año y, a diferencia de los otros puestos civiles, valen para progresar en la jerarquía de los cargos religiosos. Por esta razón son analizados más ampliamente en posteriores capítulos.

La ley exige que se pague a todos los funcionarios, pero este requisito es pasado por alto en Zinacantan. Todos los funcionarios se desempeñan, de acuerdo con el estilo tradicional maya, sin pago alguno, excepto en el caso del presidente, quien tiene un pequeño ingreso proveniente de los impuestos recaudados al aguardiente en los almacenes locales. De cuando en cuando se recogen pequeñas multas o algunas propinas especiales, que luego se reparten entre los funcionarios, pero es poco probable que el total mensual de dicho ingreso represente, para un funcionario particular, la cantidad que ganaría en un solo día de trabajo como peón, en la milpa de alguna otra persona. Así pues, la ocupación de un puesto es un servicio que se presta a la comunidad, pues aunque no se les exige a

los funcionarios civiles que gasten dinero alguno, realmente entregan su tiempo sin recibir remuneración.

También se conserva la tradición de ocupación activa de medio tiempo del puesto. Los funcionarios sirven dos semanas a la vez, alternándose según un esquema fijo. Por ejemplo, cuatro mayores prestan servicio mientras los otros cuatro están en libertad de dedicarse a actividades privadas. Transcurridas dos semanas, el primer grupo queda libre mientras el segundo grupo de cuatro entra a cumplir su turno. En el caso de los funcionarios superiores este esquema no es tan rígido, pero es la norma establecida. El presidente es la única excepción: presta servicios todos los días.

En el caso de los jueces (alcaldes jueces) se ha hecho otra adaptación de la ley al sistema tradicional. Oficialmente un hombre puede manejar cualquier caso, pero es costumbre de los funcionarios de Zinacantan tratar los problemas y disputas entre muchas personas; todos los funcionarios civiles presentes en el ayuntamiento y, especialmente, el presidente, expresan sus opiniones en la resolución de las disputas. Aparentemente es debido a esta costumbre que las autoridades de Zinacantan incluyen cuatro jueces en lugar de los prescriptos por la ley. Por lo general se los denomina primero, segundo, tercero y cuarto juez, o primero y segundo jueces y primero y segundo suplentes. Según la costumbre el primero y el tercer suplentes sirven durante dos semanas y luego cambian con el segundo y el cuarto, para que siempre esté presente un juez reconocido por la autoridad exterior para la eventualidad de que surja un caso que requiera ser transferido a San Cristóbal. Aparte de su clasificación de primero a cuarto, los litigantes no hacen diferencia entre ellos.

Además de estos funcionarios que prestan servicio en el centro ceremonial, hay hombres jóvenes nombrados para actuar como representantes gubernamentales en cada pueblo. Recaudan dinero para gastos públicos y lo depositan bajo la responsabilidad de los funcionarios de Htekum, y llevan mensajes y proclamas al regresar a los caseríos. La mayoría de los pueblos cuenta con dos de estos representantes, pero algu-

nas de las poblaciones más pequeñas tienen solamente uno. Prestan servicios por un lado y reciben el nombre de Principales.

Una cantidad considerable de juntas o comités, tanto temporales como permanentes, requieren los servicios ocasionales de muchos hombres. Casi todos los caseríos tienen juntas de educación permanentes, responsables de vigilar que los niños asistan a la escuela y del mantenimiento del edificio escolar. Otra junta, que controla la tierra entregada a la comunidad de acuerdo con el programa nacional de reforma agraria, es una institución independiente muy poderosa en Zinacantan (ver Edel, 1962). Los tipos más comunes de juntas temporarias son aquellas nombradas para recaudar fondos y dirigir las actividades para festividades y obras públicas.

Vinculado a este ayuntamiento hay un secretario municipal o secretario de ayuntamiento. Tiene la obligación de llevar las actas y preparar los escritos que necesitan los funcionarios indios. En Zinacantan, como en la mayoría de los municipios indios de Chiapas, es un ladino.² Es contratado y pagado por el municipio y cada familia hace una contribución mensual especial para su sueldo. El secretario es contratado por los funcionarios civiles con la ayuda del departamento estatal de asuntos indígenas. Tradicionalmente los secretarios ladinos han sido figuras muy influyentes en las comunidades indígenas de Chiapas, pero el ladino que ha prestado servicio en Zinacantan desde 1956, tiene un deseo aparentemente sincero de cumplir con su trabajo evitando la intervención directa en las cuestiones políticas internas del municipio. Es difícil determinar hasta qué punto representa el punto de vista local del sector ladino en aquellos asuntos que implican las relaciones de Zinacantan con el mundo mexicano exterior.

Como se señaló anteriormente hasta 1962 los municipios de Chiapas estuvieron divididos en tres clases. Como municipio de tercera clase, sólo se exigía a Zinacantan que tuviera un presidente, un síndico, dos regidores y dos suplentes, y un juez con su correspondiente suplente. De acuerdo con las mis-

mas leyes el término de servicios era de dos años en lugar de tres.

Todos los puestos eran llenados igual que en la actualidad, con una sola excepción importante: se nombraba nominalmente a los cuatro regidores de la jerarquía religiosa para que ocuparan los puestos de regidores y regidores suplentes exigidos por la ley estatal. Cumplían con sus términos de un año de servicios como funcionarios religiosos y rara vez se les pedía que realizaran alguna función civil. Sus nombramientos como autoridades religiosas se hacían completamente de acuerdo con las normas de la jerarquía religiosa, y sus nombramientos como funcionarios civiles simplemente eran aceptados por los otros funcionarios civiles y legalizados mediante documentos extendidos por el secretario.

En 1960, una crisis política de la comunidad precipitó una situación que, junto con las nuevas leyes de 1962, puso fin a la cómoda ficción gracias a la cual los regidores religiosos podían ocupar los requeridos puestos civiles. Después de una prolongada lucha política el presidente fue juzgado en octubre de 1960. Por ley el Primer regidor se convirtió en presidente para los catorce meses que restaban del término del presidente impugnado. Por supuesto el Primer Regidor era un funcionario religioso que pensaba prestar servicio en ese cargo religioso durante el año de 1960 solamente. Además se trataba de un hombre que no sabía el castellano y que no tenía mucho talento o disposición para resolver las disputas presentadas ante las autoridades civiles.³ Por consiguiente el síndico fue aceptado como presidente de facto, pero se exigió al ex regidor religioso que resolviera los casos legales y que estuviera presente en muchas ocasiones de trato con los funcionarios ladinos de San Cristóbal. Hacia fines del año de 1961, tanto la gente como el gobierno de Zinacantan, se habían resentido profundamente debido a esta situación. Según mi criterio dicha situación y las nuevas leyes de 1962 fueron responsables del total acatamiento de las disposiciones establecidas para el nombramiento de seis regidores civiles.

Antes de 1952 todos los puestos del ayuntamiento de Zinacantan eran ocupados por un año. Toda la información disponible indica que esta situación había existido desde 1899, fecha en que se instalaron el primer presidente y el primer gobierno civil. Antes de esa fecha Zinacantan no era un municipio en sentido oficial, y estaba regido por un funcionario nombrado por poderes de fuera. Aparentemente los funcionarios que desde entonces se convirtieron en regidores religiosos sin ninguna función civil estaban autorizados para resolver los litigios de la población nativa.⁴

Por encima de esta organización formal hay una estructura de poder político que también ha cambiado con los años. Poco se sabe acerca de la situación antes de comienzos del siglo y hasta la década de 1920, pero es posible suponer con alguna seguridad, que los poderes políticos del mundo ladino ejercían un control más firme y directo sobre el nombramiento y elección de los funcionarios de Zinacantan que el que ahora tienen. Según los informantes ha habido una serie de líderes políticos dentro de la comunidad. La mayoría de los informes indica que habitualmente había dos o tres hombres que ejercían gran poder político en la comunidad. Por lo general se trataba de hombres que sabían hablar castellano y que podían manejar el mundo ladino conservando el respeto de los zinacantecos. A fines de la década de 1930, presumiblemente había tres de estos individuos que actuaban al mismo tiempo. Dos de ellos ya han muerto y el tercero desempeña, con frecuencia, el papel de estadista más viejo, cuando se presentan en Zinacantan los funcionarios ladinos para tratar algún asunto.

Durante toda la década de 1930 y, principalmente, a principios de la década de 1940, el programa nacional de reforma agraria de México produjo grandes cambios en Zinacantan. Bajo las leyes de dicha reforma el municipio y sus habitantes estaban en condiciones de ser elegidos para el otorgamiento de nuevas tierras. En ese período surgió como una solitaria fuerza política, el hombre que encabezó las demandas de la comunidad y que conservó su influencia y poder sobre la comunidad hasta hace muy poco tiempo (Edel, 1962). Antes

del incidente que culminó con la destitución del presidente en 1960, ese viejo líder era un jefe político en todo el sentido de la palabra. El presidente destituido se convirtió en cabecilla de un grupo de oposición que logró el encarcelamiento del líder a principios de 1962. Fue puesto en libertad a los pocos meses, pero el poder que ejercía sobre la comunidad se resquebrajó profundamente. Es un anciano y sus posibles sucesores no parecen muy capaces de poder reemplazarle. Es difícil predecir cómo se desarrollará en el futuro la situación política de Zinacantan.

La Jerarquía religiosa

Los cargos, principal interés de este estudio, son, con una sola excepción de menor importancia, puestos religiosos.⁵ Es decir puestos dedicados a la realización de rituales vinculados a la iglesia católica. En Zinacantan el sistema no es la típica jerarquía civil religiosa del área maya. Tal como la ha descripto Manning Nash en relación con las comunidades guatemaltecas (1958), la jerarquía civil-religiosa supone la alternancia entre los puestos civiles y los religiosos a medida que el individuo asciende la escala que conduce al puesto más elevado de la comunidad. En realidad la diferencia entre puesto civil y religioso es sólo una distinción conceptual creada por los antropólogos: "Los indios tienden a considerarlos como un solo sistema" (Nash, 1958: 67). Sin embargo, los zinacantecos hacen una nítida diferenciación entre los puestos civiles analizados anteriormente y los cargos religiosos, de modo que el antropólogo no puede dejar de seguir su criterio.

Ninguno de los puestos del ayuntamiento de Zinacantan cuenta para ascender en la escala de los cargos religiosos. Indirectamente existe cierta interacción entre el sector civil de la vida pública y la jerarquía religiosa. No obstante la mayor parte de dicha interacción tiene, al parecer, un matiz negativo. El servicio en los cargos civiles exige una inversión de tiempo que retarda el progreso que un hombre podría hacer en el sentido de acumular los recursos financieros necesarios pa-

ra poder participar en la jerarquía religiosa. Debido a ello un ex presidente llegó al extremo de decir que sus dos años de servicios en dicho puesto civil habían sido una "pérdida de tiempo". Además, la situación política de Zinacantan, a veces afecta la participación en la jerarquía. Por ejemplo, algunos que estaban esperando ocupar cargos, de pronto se encontraban tachados de las listas de espera porque algún enemigo político había conseguido influir en los que llevaban dichas listas. Conozco solamente dos casos de este tipo, de los cuales uno de ellos no es totalmente seguro, pero la amenaza de complicaciones políticas sin duda ha retenido a muchos hombres de presentarse en el centro ceremonial para servir en los cargos religiosos.

Según parece, a principios del siglo la jerarquía estaba más cerca del típico esquema civil-religioso maya.⁶ Los puestos de mayor, que eran fundamentalmente de índole civil, eran ocupados por algunos como un primer cargo. Luego, hubiera o no sido mayor, un hombre comenzaba su servicio religioso con un cargo de "Mayordomo", del actual primer nivel.⁷ Pasaba a un cargo de Alférez en el segundo nivel y, finalmente, a un tercer cargo civil como Regidor y un cuarto cargo de Alcalde Viejo.⁸

En la actualidad el hombre que ha pasado cuatro cargos religiosos es considerado un anciano,⁹ pero su posición no le significa los privilegios generalmente otorgados a los ancianos de otras comunidades mayas. Todos los viejos de Zinacantan están exentos de pagar impuestos de cualquier clase, pero no tienen poder político o religioso formal y no existe ningún grupo organizado de ancianos. Todos ellos son respetados por sus servicios, y a casi todos se los consulta para que aconsejen en la realización de un ritual. Puesto que se requiere gran destreza económica y administrativa para acumular el dinero necesario para pasar por cuatro cargos, los ancianos suelen ser más capaces que los que no llegan a alcanzar su posición. De modo que tienen un poder político y económico desproporcionado en relación con su cantidad, pero esto parece ser más bien

una simple concomitancia de su servicio que un resultado del mismo.

Reclutamiento para ocupar puestos en la vida pública

La forma como una persona es diferenciada de todas las demás de su comunidad y colocada en un papel específico puede ser muy compleja. Esto es particularmente cierto en una sociedad como Zinacantan, donde el parentesco no proporciona indicios esenciales de la ubicación de una persona dentro de la estructura social de la comunidad. Trataré de describir aquí sólo los procedimientos más característicos y básicos mediante los cuales se recluta a una persona para ocupar un puesto en la vida pública.

Los curanderos se reclutan ellos mismos de una manera única en el ámbito de la vida pública. Se enteran de que están destinados a dicha profesión por una serie de sueños en los que se les aparecen las deidades nativas que viven en las entrañas de las montañas. Una vez que han tenido esos sueños, se los cuentan a un curandero veterano para que los interprete. La interpretación revela si el hombre que tuvo esos sueños debería convertirse en un curandero. Se cree que la persona que ha sido elegida y no se convierte en curandero, morirá.

Debido a que los funcionarios municipales tienen la obligación de representar a la comunidad en sus relaciones con el gobierno ladino tienen que saber el castellano. La mayoría de ellos habla un poco de este idioma, si bien un examen de los hombres que han ocupado puestos en los últimos años demuestra que el conocimiento del castellano solamente es esencial para los funcionarios superiores: presidente, síndico, primer regidor y primer alcalde juez. En su calidad de administradores de justicia en la comunidad deben imponer respeto a los que solicitan sus servicios para resolver litigios. Logran esto sobre todo por su habilidad para hacer comentarios adecuados y presentar una perspectiva razonable cuando se les presenta un caso.

De acuerdo con la ley mexicana todos estos funcionarios son elegidos por votación popular. Igual que sucede con la prestación de servicios, este requisito se ajusta a las condiciones locales. Antes de la elección, y tal como lo establece la ley, se lleva a cabo una asamblea para nombrar a los candidatos. Antes, durante y después de esta reunión de asamblea se discuten los candidatos y se forman grupos en apoyo de los mismos. Durante semanas se habla respecto de quién será elegido. Por último, el día de la elección, parece que solamente se presentan los partidarios de los candidatos que ganarán, pues para ese entonces la cuestión ya está decidida. La oposición no se toma la molestia de votar por sus candidatos.

En realidad los candidatos del líder político mencionado anteriormente han sido elegidos por una cantidad de años. Sin embargo la oposición siempre se mantiene activa. Dicha actividad alcanzó un punto culminante en 1952, cuando cerca de media docena de parientes jóvenes de los principales líderes de la oposición se presentaron en el ayuntamiento con pistolas, exigiendo que se destituyera al presidente. Su protesta no tuvo éxito, pero los líderes de la oposición están siempre hablando de acciones de este tipo mediante las cuales lograrán quitar a los funcionarios con los cuales están desconformes.

La mayoría de las decisiones cívicas importantes son tomadas por el jefe político y sus asociados íntimos, mientras que los funcionarios municipales resuelven las disputas y realizan los contactos oficiales con el gobierno ladino. De esta manera, aunque por lo general la autoridad aumenta con la edad, los funcionarios municipales pueden ser hombres relativamente jóvenes y de poca influencia. Es bastante común que el presidente no tenga aún 30 años de edad. De los seis presidentes que hubo entre 1952 y 1963, cuatro tenían menos de 30 años al asumir el cargo.

Ya que gran parte de este estudio está dedicada a los factores que son importantes en el reclutamiento de funcionarios religiosos, describo aquí sólo las normas formales más básicas. Formalmente todos los que ocupan cargos son nombrados por

los seis *Moletik* (los cuatro Regidores y los dos Alcaldes Viejos), que tienen la obligación de cuidar que todos los puestos sean ocupados y que se realice el ritual obligatorio. Con algunos meses de anticipación comunican a los individuos sus respectivos nombramientos, de modo que puedan hacer los preparativos necesarios para entrar a ocupar el cargo. Este ha sido el sistema de reclutamiento para los puestos religiosos hasta donde llega el recuerdo de los informantes. Los *Moletik*, que están apoyados por la comunidad, tienen el poder necesario como para obligar a los individuos que se muestran remisos, a asumir los gastos y obligaciones de un cargo. La persona que ha sido nombrada y que pueda resistirse a la persuasión de seis hombres ancianos y respetables y que esté dispuesta a soportar la mácula que su rechazo le dejará a los ojos de la comunidad, puede apelar a la ayuda de los funcionarios ladinos de San Cristóbal. Estos despacharán un comunicado diciendo que es ilegal obligar a una persona a prestar servicios en un cargo religioso y el nombrado quedará así libre.

Durante los últimos diez años muchos hombres han estado pidiendo nombramientos para cargos elegidos por ellos. Hacia 1961 la costumbre de solicitar cargos se ha vuelto tan popular, que los *Moletik* llevan listas de espera de hasta 20 años para algunos puestos; es decir que algunos hombres han pedido cargos específicos para el año 1981. En el capítulo XV se estudia detalladamente esta expansión de las solicitudes de cargos.

Debido a este esquema relativamente nuevo los *Moletik* se han visto aliviados, en parte, de la tarea de buscar candidatos que podrían nombrar. No obstante algunos cargos no son muy populares y rara vez se los solicita. Nadie pide el cargo de Mayor, aparentemente, porque no sirve para aumentar el prestigio de su ocupante dentro de la comunidad; en realidad muchos individuos son nombrados para ocuparlo como una forma de castigo por un comportamiento insatisfactorio. Los *Moletik* comparten con los funcionarios civiles la responsabilidad del nombramiento de los ocho Mayores. En

teoría cuatro de ellos son mensajeros de los funcionarios municipales y cuatro sirven a los Moletik. En la práctica se intercambian sus servicios.

Carreras en la vida pública

La reputación que un hombre obtiene en los tres sectores de la vida pública de Zinacantan es la imagen que presenta a la comunidad. Sólo un puñado de zinacantecos adultos no participa en ninguno de los tres sectores, a lo largo de sus años de adultez. La mayoría interviene, por lo menos, en uno de esos tres sectores.

Los curanderos reciben la clase de respeto más distinguida por su participación en la vida pública. Su fama es, por lo general, mayor en los pueblos donde viven, pero los curanderos más importantes son conocidos en todo el municipio. Su facultad omnipotente —el poder de comunicarse con los dioses nativos y de curar las enfermedades— les proporciona el renombre de que gozan. Sólo un pequeño porcentaje de zinacantecos adultos son curanderos.

Con la única excepción del presidente los funcionarios municipales no necesariamente continúan siendo objeto de respeto después de finalizado su término. Sin embargo la mayoría de ellos son hombres que pueden seguir exigiendo respeto, por las mismas cualidades que hicieron que se los eligiera para ocupar puestos públicos. Sólo un reducido porcentaje de zinacantecos adultos ocupa puestos civiles, y los que no saben castellano, por lo general son completamente excluidos de dicho servicio.

El sistema de cargos es el único sector de la vida pública en el que casi todos los zinacantecos varones participan en alguna medida.⁹ El que ocupa un cargo, como ya lo he señalado en otra parte (Cancian, 1964), recibe un tipo muy especial de prestigio y respeto, que principalmente depende de la cantidad de dinero que gasta en el servicio de su cargo o cargos.—

Habitualmente el servicio de curandero se limita a pocas personas, y el de funcionario municipal a una proporción reducida de la población. El sistema de cargos, por el contrario, proporciona una única norma por el cual todos los varones adultos pueden ser comparados en su participación en la vida pública. Por esta razón (y por otras que se analizarán más adelante), el sistema de cargos es la clave de la estructura social comunal de Zinacantan. La prestación de servicios en el cargo es el determinante único más importante de la posición que un hombre ocupa en la comunidad.

Los pocos individuos que no desempeñan ningún papel en la vida pública están por lo general en el estrato inferior de la escala social de Zinacantan. En algunos casos los hombres que participan como funcionarios civiles o curanderos se hallan excluidos del sistema de cargos porque sus otros papeles les impiden acumular el dinero necesario para pasar a ocupar un cargo; pero esto sucede muy rara vez. Algunos hombres que por algún motivo nunca reunieron los fondos para ocupar un cargo apropiado a su propia imagen, encuentran otros caminos para lograr prestigio en la profesión de curandero y en los puestos civiles. Algunos obtienen prestigio a través de la actividad política informal. Sin embargo en la mayoría de los casos, los hombres que triunfan como curanderos y funcionarios civiles también participan en el sistema de cargos. La reputación de que goza un hombre en la comunidad es la suma de la que obtiene en el desempeño de varios papeles. Los hombres destacados se caracterizan por su importante participación en dos o tres sectores de la vida pública.

LOS CARGOS

El propósito explícito de la jerarquía religiosa es garantizar la realización de rituales para los santos de las iglesias católicas locales. La tradición establece que se lleven a cabo estos rituales, y se tiene la creencia de que la comunidad que no los efectúe sufrirá consecuencias perjudiciales. Cuando un hombre asume un cargo por un año, tiene la responsabilidad de parte del ritual y de esta manera está prestando un servicio a la comunidad. La mayoría de los zinacantecos cree que los santos favorecerán a la persona que desempeñe bien sus deberes y castigará al que no lo haga así.

Todos los años 55 zinacantecos ocupan cargos en la jerarquía religiosa. Los deberes y derechos de cada cargo están establecidos por tradición y no varían con el cambio anual de sus ocupantes. Pero dichos deberes y derechos son muy distintos según los cargos. Cada uno tiene una esfera de responsabilidad propia y un nombre característico. En este capítulo se describe la organización de la jerarquía y las actividades y responsabilidades generales de los que ocupan los cargos. Se divide en cinco partes. En la primera se describen los niveles del servicio en la jerarquía; en la segunda se analizan los principios de clasificación de los diferentes cargos dentro de los niveles y sus subdivisiones. Las tres últimas partes están dedicadas a los cargos específicos del primer nivel, el segundo nivel y el tercero y cuarto niveles. Los cargos y el

personal auxiliar descritos en el capítulo V aparecen representados en la Figura 1. El Cuadro 2 ofrece un resumen de las características organizativas descritas en las cinco partes de este capítulo.

Los Cargos

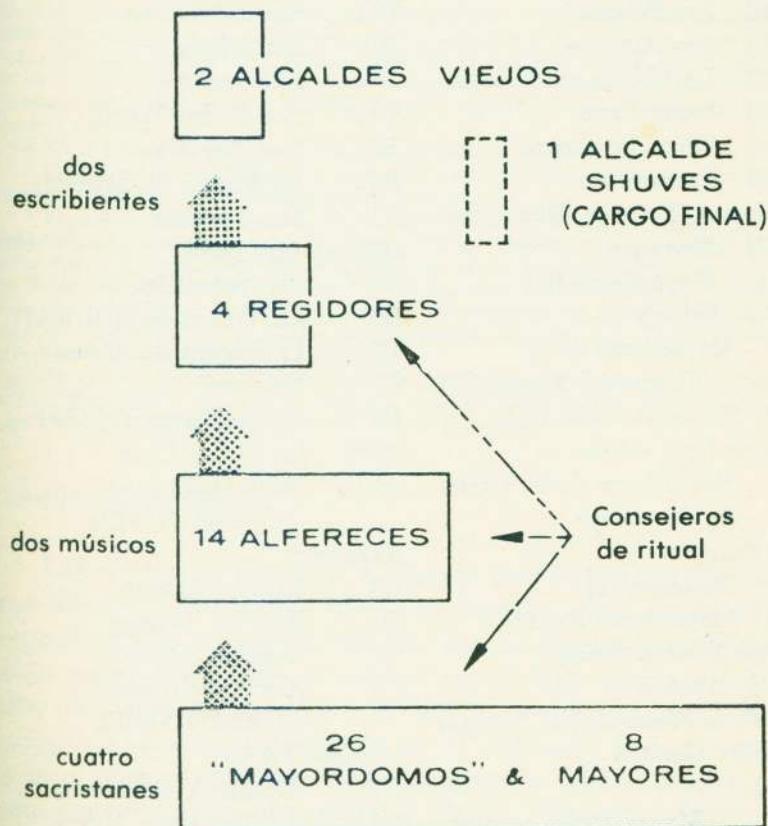


FIGURA 1. Jerarquía religiosa de Zinacantán. Aparecen 55 cargos a cuatro niveles y cuatro tipos de personal auxiliar.

CUADRO 2
LOS CUATRO NIVELES DE LOS CARGOS

<i>Números clave</i>	<i>Nombres castellanos^a</i>	<i>Números clave</i>	<i>Nombres castellanos^a</i>		
PRIMER NIVEL^b			SEGUNDO NIVEL		
<i>Mayordomos</i>			<i>Alféreces segundos^c</i>		
A8S-A8J	San Sebastián	B11	San Sebastián		
A9S-A9J	San Antonio	B10	Santa Rosa		
A2S-A2J	La Virgen del Rosario	B9	San Jacinto		
A6S-A6J	Santa Cruz	B12	San Pedro Mártir		
A5S-A5J	Santo Domingo	B3	San Antonio		
A3S-A3J	Sacramento	B7	La Virgen de Soledad		
<i>Mayordomos, Reyes y Mesoneros</i>			B1	San Lorenzo	
A7S-A7J	Mesonero	<i>Alféreces primeros</i>			
A1S-A1J	Mayordomo Rey	B8	San Sebastián		
<i>Cargos de Salinas</i>			B6	La Virgen de Natividad	
MRSa1	Mayordomo de la Virgen del Rosario(1)	B5	La Virgen del Rosario		
MYsal	Mayor de Salinas(1)	B4	San José		
<i>Cargos de Navenchauc</i>			B2	La Santísima Trinidad	
Mayordomo de la Virgen de Guadalupe			ADC	La Divina Cruz	
<i>Cargos de Apas</i>			ASD	Santo Domingo	
Mesonero(1)			TERCER NIVEL		
Mayordomo Rey(1)			<i>Regidores</i>		
<i>Cargos de Semana Santa</i>			C4	Regidor Cuarto	
A4S-A4J	Pasionero	C3	Regidor Tercero		
<i>Cargos de la Fiesta de Sn. Lorenzo</i>			C2	Regidor Segundo	
A10-A10J	Capitán	C1	Regidor Primero		
<i>Mayores</i>			CUARTO NIVEL		
All	Mayor (ocho puestos clasificados)	<i>Alcaldes Viejos</i>			
		D2	Alcalde Viejo Menor		
		D1	Alcalde Viejo Mayor		
		<i>El Cargo Terminal</i>			
		Alcalde Juez (Shuves) ^d			

NOTA: En el texto que sigue a continuación comienzo a referirme a cada cargo mencionado por los números clave enumerados en este cuadro. Me gustaría usar los nombres completos de los cargos, pero he visto que los lectores, incluso los

que han realizado investigaciones en Zinacantan, a menudo tienen dificultades para recordar los diferentes cargos. Los números clave dan información en forma concisa. La primera letra indica el nivel del servicio (desde A para el primer nivel hasta D para el cuarto). El siguiente número representa la posición en la clasificación de prestigio que se desarrolla en el capítulo VIII (desde 1 para el prestigio más elevado y hacia abajo). La S o J final que aparece a continuación de algunas referencias a cargos de primer nivel, indica si el cargo es superior o segundo o inferior. Así por ejemplo al señalar el par de Mayordomos Reyes, y A1S se refiere al Mayordomo Rey Superior. Nueve de los 55 cargos no tienen números clave; se trata de los seis cargos de primer nivel que se ocupan fuera del centro ceremonial, el Alférez Santo Domingo, El Alférez Divina Cruz y el Alcalde (Shuves). Se han adjudicado abreviaturas de letras, útiles para informar datos que figuran en los apéndices, a los cargos ocupados en Salinas, y al Alférez Santo Domingo y al Alférez Divina Cruz. En el texto se usarán formas abreviadas de los nombres de cargos de primero y segundo niveles; por ejemplo, Mayordomo Superior de la Virgen del Rosario (A2S) figurará como Mayordomo Superior Rosario (A2S).

^a En el Glosario aparecen los nombres tzotziles de los cargos.

^b Cuando no se especifique lo contrario entre paréntesis cada nombre que aquí aparece indica dos posiciones: superior e inferior.

^c El orden primero-segundo de los Alféreces es el que se indica en ^b. San Sebastián segundo es el más inferior y Santo Domingo el más elevado. Están colocados por pares como los Mayordomos, es decir, Santa Rosa es el segundo de Natividad y Santísima Trinidad es el segundo de San Antonio. Sin embargo hay una excepción en el orden de marcha. Es exactamente como el orden superior-inferior o mayor-menor indicado anteriormente, excepto que el San Antonio camina detrás de la Virgen de la Soledad.

^d El nombre Alcalde Juez lo conocen muy pocos zinacantecos y casi nunca se utiliza. Para evitar que se lo confunda con el Alcalde Juez del gobierno municipal, uso el término mixto Alcalde Shuves en el texto.

Niveles de servicio

Los niveles indican un orden de servicio. Después de ocupar un cargo de primer nivel un hombre pasa a un cargo de segundo nivel, después a uno de tercer nivel y posteriormente a un cargo del cuarto y último nivel. Este orden de progresión está muy rígidamente establecido en Zinacantan. Hay 34 cargos en el primer nivel, 14 en el segundo, 4 en el tercero y 3 en el cuarto. Una carrera completa de cuatro cargos podría ser, por ejemplo: Mayordomo Santo Domingo, Alférez Natividad, Primer Regidor y Alcalde Viejo Mayor. Como hay pocos puestos disponibles en los niveles superiores, la carrera "incompleta" es, por supuesto, la norma.

Hay cuatro aparentes excepciones a esta descripción de los niveles y del orden de progresión. Los zinacantecos no

consideran como excepciones a los tres primeros y, por tanto, son simples expedientes que he elegido para hacer una sencilla postulación inicial.

(1) El Alférez Divina Cruz pertenece al grupo de alfereces y puede servirse como un segundo cargo. Sin embargo, por lo general, es ocupado por un hombre que ya ha pasado por dos cargos. Es, pues, un puesto de segundo o tercer nivel. En los últimos años, presumiblemente debido a las condiciones de la oferta y la demanda, ha sido exclusivamente un cargo de tercer nivel.

(2) El Alférez Santo Domingo puede ser ocupado como un cargo segundo, tercero o cuarto. Recientemente rara vez fue un puesto de segundo nivel. Nótese en el Cuadro 2, que el Alférez Santo Domingo y el Alférez Divina Cruz son los alfereces de mayor rango.

(3) El Alcalde Shuves es siempre un cargo final. Es decir: se considera que el hombre que lo pasa ha completado sus servicios y no puede ser elegido para otros cargos. Es un puesto inferior que proporciona poco prestigio. El ocupante típico de dicho puesto es un hombre muy anciano que en su juventud ocupó un cargo menor de primer nivel y que luego evitó prestar servicios en la jerarquía; demasiado viejo y demasiado pobre como para tener en cuenta en su caso, el normal progreso a través del sistema, se le da este cargo y se le permite, en realidad, mantenerse apartado del curso de la carrera normal del cargo. En 1962 ocupó este cargo un representante típico del mismo en cuanto al espíritu pero que no lo era en lo referente a su historia anterior: había ocupado tres puestos, pero contaba con el récord único de haber sido destituido de dos de ellos por su alcoholismo y mala conducta habituales. Aparentemente solicitó el cargo de Alcalde Shuves en un esfuerzo por enmendarse. Luego de dejar el puesto murió.

(4) La única excepción que se hace en este sistema, se refiere, por lo general, al segundo de los dos Alcaldes Viejos de cuarto nivel. Esta posición es a veces ocupada por un

hombre que ha pasado anteriormente sólo por dos cargos. Pienso que la mayoría de los hombres que ha tenido los recursos y la paciencia necesarios como para ocupar tres cargos, no postulará por el puesto inferior del cuarto nivel. De modo que pocos han ocupado ese cargo. En 1962 lo tuvo un hombre que fue nombrado después de dos cargos anteriores. Se trataba de un antiguo residente del centro ceremonial; y que por su capacidad para hablar y escribir en castellano, había servido en muchas juntas como escribiente (ver Capítulo V) a lo largo de su vida. Los informantes reconocieron que se había hecho una excepción al nombrarlo, pero la justificaban diciendo que debido a sus servicios en muchas formas merecía completar sus cargos de manera honoraria. Este tipo de razonamiento no daría suficiente excusa para hacer una excepción en el caso del Alcalde Viejo Mayor.

En resumen pues, los niveles de progreso están rígidamente establecidos. No obstante a causa de las características particulares de los Alféreces Santo Domingo y Divina Cruz es más exacto decir que hay 12 cargos en el segundo nivel, cinco o seis en el tercero y dos o tres en el cuarto nivel. El cargo de Alcalde Shuves se ocupa, realmente, sin tener en cuenta el nivel.

Mayor y Menor

Quién es superior^g y quién inferior^g es casi siempre una cuestión de gran importancia en Zinacantan, cualquiera que sea la situación. Cuando se bebe formalmente la persona mayor es servida primero y es saludada mientras brinda por el más joven.¹ Extiende su mano tocando la frente del más joven y de esta manera indica que este último puede alzar su cabeza. Cuando se le sirve a la persona más joven ésta hace una inclinación saludando al mayor mientras pronuncia las palabras del brindis. Si dos personas se encuentran en un camino la de menos edad se detiene para dejar pasar a la de más edad, y si están caminando juntas, la mayor camina adelante.²

En la jerarquía se aplica a los cargos la clasificación de acuerdo con la distinción mayor-menor —y aparentemente también a los santos que representan— pero no a las edades relativas de los hombres que ocupan los cargos. Se hacen dos tipos de diferenciación mayor-menor. Primero en cada uno de los dos primeros niveles de progreso los cargos se dividen en pares superior-inferior (ver Cuadro 2). Así hay un Mayordomo San Antonio superior o mayor y un Mayordomo San Antonio inferior o menor. Entre los Alféreces el Alférez San Lorenzo es el compañero menor del Alférez Santo Domingo. Entre los Mayordomos estas parejas mayor-menor hacen el ritual juntas, y en ambos niveles los pares toman y dejan el puesto juntos. Hay en total seis Mayordomos mayores y seis menores y siete Alféreces mayores y siete menores.

El segundo empleo de la distinción mayor-menor abarca los grupos de seis y siete cargos mencionados a continuación en el nivel superior. Los cargos dentro de cada grupo se clasifican desde el más superior al menos superior: del uno al seis para cada grupo de Mayordomos y del uno al siete para cada grupo de Alféreces. Así pues es posible afirmar que entre los Mayordomos mayores (ver Cuadro 2), el Mayordomo Mayor Sacramento es superior al Mayordomo Mayor Santo Domingo. Este segundo principio de clasificación se hace más claramente evidente en el orden que se sigue para tomar asiento y caminar. En contraste con la costumbre cotidiana el mayor camina al *último* en una procesión de ocupantes de cargos. En una procesión de Mayordomos el Mayordomo Mayor San Sebastián camina adelante. El sexto hombre detrás de él es el Mayordomo Menor Sacramento. Luego marchan los músicos que caminan entre los grupos mayor y menor. Les sigue el Mayordomo Mayor San Sebastián, el más inferior de los superiores; y al final de la procesión va el Mayordomo Mayor Sacramento, el más superior de los mayores.

Como se verá más adelante, particularmente en el capítulo VIII, este ordenamiento es importante para la reputación que un determinado cargo otorga en la comunidad. También es im-

portante en la interacción entre los ocupantes de cargos, puesto que el mayor tiene autoridad sobre el menor.

El papel y no el hombre es habitualmente más importante en el ritual. Por ejemplo, al hablar entre sí en las ocasiones ceremoniales, los ocupantes de cargos usan el nombre del cargo, no el de la persona. Así pues el Mayordomo San Sebastián brindará por el Mayordomo Rosario con estas palabras: "Bebo, Rosario", y recibirá como respuesta: "Beba usted, San Sebastián".³ Este esquema es tan rígido que muchas veces los ocupantes de cargos que prestan servicios juntos no saben sus respectivos nombres completos. La costumbre de usar el nombre del papel y no el personal también se extiende a la interacción entre los ocupantes de cargos y los varios tipos de personal auxiliar (músicos y ayudantes) descritos en el capítulo siguiente.

Cargos del primer nivel

La obligación de realizar el ritual diario recae en los ocupantes de los cargos del primer nivel (A). Los Alféreces (B) se presentan sólo en las fiestas más importantes, y las obligaciones principales de los Regidores (C y los Alcaldes Viejos (D) son de carácter más administrativo, si bien también ellos tienen muchos deberes rituales. Los ocupantes de cargos del primer nivel cambian las flores y encienden las velas en las seis iglesias y capillas de Zinacantan. Barren los pisos y cuidan de las vestimentas de los santos. Igual que los ocupantes de los cargos de los niveles superiores tienen comidas ceremoniales muy elaboradas y en las fiestas más importantes deben cumplir con obligaciones rituales complejas, pero las que los distinguen de los otros ocupantes de cargos son las que realizan todos los días. Se analizan los 34 cargos del primer nivel de acuerdo con sus subdivisiones naturales: las establecidas por los santos y los edificios a los que prestan servicios. Se dividen en ocho grupos (ver Cuadro 2).

(1) *Los Mayordomos*. Los doce Mayordomos cuidan las dos iglesias del centro ceremonial y los santos que hay en ellas. La

iglesia principal es la de San Lorenzo, el santo patrono de Zinacantan. En sus obligaciones regulares en dicha iglesia los Mayordomos son ayudados por los Sacristantes y la junta de la iglesia (ver capítulo V), que se ocupan de asuntos tales como la apertura y cierre del edificio y el toque de las campanas. Los Mayordomos de San Sebastián (A8) se ocupan ellos mismos de abrir y cerrar la segunda iglesia, la de San Sebastián. Los Mayordomos trabajan juntos en las cuestiones más importantes, como el cambio de las flores en el interior de las iglesias y en sus pasillos de entrada y de la capa de agujas de pino que se esparcen sobre los pisos. En el momento de cambiar las flores —tarea que se realiza cada dos o tres semanas, según el programa de las fiestas— primero se ocupan de la iglesia de San Lorenzo y más tarde, en ese mismo día, se trasladan a la iglesia de San Sebastián.

El Mayordomo Mayor Sacramento (A3S) es el “jefe” del grupo de doce hombres mientras realizan estas tareas.⁴ La mayoría de las tareas individuales, tales como cambiar las flores del altar de un santo determinado, son encomendadas por costumbre a un Mayordomo particular, y el Mayor Sacramento (A3S) tiene sólo la obligación de vigilar que las realicen. Si debe hacerse algún trabajo especial está autorizado a decidir quién la hará. En general el cargo de Sacramento Mayor (A3S) es ocupado por un hombre que tiene condiciones para supervisar o, por lo menos, que se considera a sí mismo capaz de dirigir a otros.

En el desarrollo corriente de actividades el Mayordomo Menor Sacramento (A3J) también tiene una moderada autoridad sobre los otros mayordomos inferiores. Sin embargo, si el Mayordomo Mayor Sacramento (A3S) está ausente o demasiado bebido como para supervisar adecuadamente la autoridad pasa al Mayordomo Mayor Santo Domingo (A5S). Aunque quizás en teoría la autoridad pasaría del Mayor Santo Domingo (A5S) al Mayor Santa Cruz (S6S), si surgiera la necesidad, los informantes se negaron a considerar la posibilidad de que esto ocurriera.

Fuera de esto solamente se distingue al Mayordomo San Sebastián (ASJ) del resto del grupo. En su condición de menor

de los Mayordomos inferiores, se le solicita que sirva las bebidas en ciertas ocasiones rituales.

En cada fiesta hay un par de Mayordomos (mayor y menor) que tienen más obligaciones que los demás. Como patrocinadores⁵ de la fiesta tienen que proveer más de la cantidad que proporcionalmente les corresponde de cohete, velas y otros artículos necesarios para la celebración. Algunos Mayordomos son patrocinadores de fiestas más numerosas y de mayores proporciones que otras. Esta clase de división del trabajo entre los Mayordomos aparece en el Apéndice D, donde se presenta el calendario ritual.

(2) *Los Mayordomos Reyes y los Mesoneros.* Los Mayordomos Reyes (A1) y los Mesoneros (A7) son los encargados de la capilla ubicada en una esquina del cementerio amurallado de San Lorenzo. La capilla alberga a una sola imagen: la del Señor de Esquipulas. Sus deberes normales incluyen las ceremonias rituales de cada domingo (descritas en el capítulo VI) y el cuidado general de la capilla en los días de semana. El Mayordomo Rey Mayor y el Mesonero Mayor sirven durante un mes y luego son reemplazados por sus respectivos inferiores por un mes, siguiendo esta alternancia a lo largo de todo el año. El Mesonero tiene la obligación de cuidar que la capilla se bара todos los días, y tanto él como el Mayordomo Rey dan contribuciones de velas que deben encenderse al santo. Ambos están oficialmente en servicio durante la semana, pero si alguno de los dos tiene una obligación o asunto particular que atender, puede pedirle a su compañero que haga la tarea de ambos por uno o dos días. En cuestiones de autoridad es el Mayordomo Rey quien dirige a los demás. Todos estos cuatro cargos son ocupados por un año calendario y tienen obligaciones rituales adicionales durante la fiesta de San Sebastián del mes de enero que sigue a la terminación de su prestación de servicios.

(3) *Los cargos de Salinas.* El Mayordomo de la Virgen del Rosario es responsable del cuidado de la única imagen de la Virgen del Rosario que está en la pequeña iglesia de Salinas. El Mayor de Salinas tiene obligaciones con la capilla de Esqui-

pulas de Zinacantan y el pozo de sal de Salinas, más que con la iglesia del lugar.⁵

(4) *Los cargos de Navenchauc.* En el pueblo de Navenchauc hay una pequeña iglesia que alberga la imagen de la Virgen de Guadalupe. Un par de mayordomos cuida esta iglesia. La iglesia, la imagen y los cargos son de origen relativamente reciente. Los cargos fueron establecidos hacia 1954.

(5) *Los cargos de Apas.* La capilla del pueblo de Apas es más reciente todavía que la iglesia de Navenchauc. Fue construida en 1962, y los cargos fueron oficialmente ocupados por primera vez en el año calendario de 1963. Puesto que la capilla está dedicada al Señor de Esquipulas, los cargos se denominan Mayordomo Rey y Mesonero. Como el pueblo es pequeño sus líderes decidieron⁶ que sólo podría proporcionar a una persona para cada cargo.

(6) *Los cargos de Semana Santa.* Los Pasioneros (A4) son cargos de Semana Santa.⁷ Los ocupantes entran a prestar servicio en Carnaval y terminan sus obligaciones con el fin de las ceremonias de la Pascua. Su santo es Santo Entierro. Sus obligaciones son diferentes de las que desempeñan los ocupantes de los cargos de primer nivel y no incluyen el cuidado de las iglesias.

(7) *Los cargos de la fiesta de San Lorenzo.* Los Capitanes (A10) prestan servicio solamente durante la fiesta de San Lorenzo: cuatro días. Se trata de un cargo menor, tanto en los gastos que supone como en el prestigio que otorga a la persona que lo ocupa. Al parecer existe principalmente como un elemento de embellecimiento de la fiesta del santo patrono.

(8) *Los Mayores.* Los ocho Mayores (A11) son integrantes tanto del gobierno municipal como de la jerarquía religiosa. Dicho puesto cuenta para el progreso en la jerarquía y, por tanto, es incluido aquí como un cargo. Los Mayores tienen la obligación de barrer el ayuntamiento y de hacer mandados para los funcionarios municipales y los Moletik (C y D). También son agentes de policía. Este cargo no exige casi gastos, y prestar servicio en él puede perjudicar antes bien que realzar la posición de un hombre. Después de su año de servicio los Mayores

desempeñan papeles especiales en la fiesta de San Sebastián que se realiza en enero.

En resumen hay tres clases características de cargos en el primer nivel. La primera está encargada del ritual diario. Incluye a los Mayordomos, los Mayordomos Reyes y los Mesoneros del centro ceremonial, y los seis cargos que son desempeñados en los pueblos aledaños. Los Capitanes y Pasioneros cuyos términos son menores de un año y cuyas obligaciones no se relacionan con el permanente cuidado de una iglesia o capilla determinada y del santo albergado en la misma, son el segundo tipo de cargos. Los ocho Mayores representan un tercer tipo completamente diferente.

Los cargos de segundo nivel: los Alféreces

Los Alféreces no tienen obligaciones de cuidado de santos o edificios comparables a los de los ocupantes de los cargos del primer nivel. Aparte de sus apariciones en Semana Santa, cuando participan en las procesiones, van a Htekum solamente para siete fiestas principales del año, y en cada una de ellas se cambia a un par de Alféreces por nuevos ocupantes. Así pues, los Alféreces son lo que podría llamarse un embellecimiento principal en las celebraciones importantes. Bailan frente a las iglesias, participan en las procesiones e invitan a toda la comunidad a una fiesta (ver capítulo VI), cuando entran a ocupar sus cargos. Una parte fundamental de sus esfuerzos está dedicada a comidas a las que mutuamente se invitan, y a visitas ceremoniales a las casas respectivas.

Cuando se les pide a los informantes que comparan los deberes de los Alféreces y los Mayordomos generalmente se muestran perplejos. “¿Quién sabe por qué son alféreces?” dijo uno de ellos. “Simplemente se reúnen y bailan en las casas de cada uno. Los Alféreces sólo se reúnen para hacer una fiesta; no tienen que vigilar nada. Siempre fue así —los Alféreces jamás hicieron nada distinto— porque esa es la costumbre y no se la puede cambiar”.

Estos comentarios son apoyados por la observación. Los Al-

féreces no son los caballos de trabajo de la jerarquía, como sucede con los ocupantes de los cargos del primer nivel, ni tampoco son administradores responsables como los Moletik (C y D).

Aunque la mayoría de sus actividades son hechas en conjunto, con la misma participación de todos los miembros, existen algunas obligaciones especiales. Los Alféreces Santo Domingo y Divina Cruz brindan más hospitalidad que las que les corresponde en los recorridos ceremoniales, y los Alféreces San Lorenzo (B1), Trinidad (B2) y San Antonio (B3) tienen cargas mayores que los otros porque las fiestas de las que son responsables son más grandes que la mayoría.

Durante el año se saca la imagen de Santo Domingo de la iglesia de San Lorenzo y se lo lleva de visita a las fiestas principales de otras comunidades. En dos de estos viajes los Alféreces, así como también el grupo normal de Mayordomos, acompañan al santo. En el viaje a San Lucas, en la tierra caliente abajo de Zinacantan, van dos pares de Alféreces. Se trata del Alférez Natividad (B6) y del Alférez Santa Rosa (B10), y el Alférez Rosario (B5) y el Alférez San Jacinto (B9). En cierto lugar del camino a San Lucas realizan una ceremonia de juramento⁵ entre ellos y "convierten" interinamente a la pareja anterior en Regidores, para que Zinacantan sea simbólicamente representado por un par de Alféreces y un par de Regidores. Este viaje se hace en oportunidad de la fiesta del 18 de octubre en San Lucas. Lo mismo para la fiesta del 15 de agosto en Ixtapa, de donde procede el abastecimiento de sal para la región, el Alférez Santo Domingo y el Alférez San Lorenzo (B1) van como regidores y los Alféreces Trinidad (B2) y San Antonio (B3) actúan como tales.

Estos dos últimos pares también desempeñan papeles especiales en la fiesta de San Sebastián que se realiza en enero, después del fin de sus cargos.

Los cargos de tercero y cuarto nivel: los Moletik

El grupo de los ocupantes de cargos conocidos como Moletik incluye a los cuatro Regidores del tercer nivel (C) y a los

dos Alcaldes Viejos del cuarto (D). Aunque están diseminados por dos niveles de progreso en la jerarquía, muchos de sus deberes son desempeñados por el grupo como totalidad. Dichas obligaciones pueden dividirse en administrativas y rituales.

Como administradores del sistema de cargos son los responsables del nombramiento de los ocupantes de los cargos, o de notificar sobre inminentes obligaciones a los que se han presentado como voluntarios y que saben que sus nombres figuran en las listas de aspirantes a determinados cargos. En la última década las listas de espera han aumentado tanto que la tarea de los Moletik de buscar a ocupantes adecuados se ha reducido considerablemente, pero el reclutamiento de los mismos sigue siendo un problema en el caso de los cargos inferiores. También se ocupan de los problemas que no han disminuido de manera significativa por el número creciente de voluntarios. Si un hombre que ya ha sido nombrado para un cargo descubre a último momento, que está poco preparado para ocupar el mismo antes de entrar en servicio, los Moletik deben ayudarlo a hacer sus preparativos. Como recurso final acaso tengan que donar leña para el fuego o darle un préstamo temporal para que ese hombre esté en condiciones de cumplir apropiadamente con sus deberes. Si un hombre muere durante su cargo deben hallarle un reemplazante o hacer arreglos especiales para la realización del ritual hasta tanto se inicie el nuevo término. En todas estas cosas trabajan juntos.

Teóricamente sirven durante términos alternados de dos semanas. El Alcalde Viejo Mayor (D1), el Primer Regidor (C1) y el Segundo Regidor (C2), junto con el Escribiente Mayor (ver el capítulo V), se alternan con los otros tres Moletik y el Escribiente Menor. En realidad el Alcalde Viejo Mayor (D1) debe estar permanentemente a disposición para manejar problemas, y muchos de los otros funcionarios participan durante la finalización de sus términos, si no tienen otra cosa que hacer. El Alcalde Viejo Mayor (D1) y el Primer Regidor tienen puestos de autoridad y, por consiguiente, su presencia se requiere más a menudo que la de los demás.

El Alcalde Viejo Mayor (D1) tiene en su casa un altar con una representación sagrada de San Sebastián guardada en un cofre. Cada 14 días se renuevan las flores que adornan el altar y todos los Moletik (C y D) participan de la ceremonia. Cada uno por turno proporciona las flores para dicha ceremonia. Los Alcaldes Viejos (D) proveen las velas que se encienden ante el altar, y la mayor cantidad de las mismas las lleva el Alcalde Viejo Mayor (D1).

El grupo también actúa junto en funciones que pueden ser consideradas como una combinación de las obligaciones administrativas y rituales. Durante el cambio de los Mayordomos van a la casa del ocupante y controlan la cuenta del "rosario" de monedas y cintas, certificando que tiene todo el dinero que tenía cuando el ocupante del cargo lo recibió el año anterior. Durante el cambio de Alféreces, toman el juramento (ver capítulo V).

Los Regidores (C) y los Escribientes van a los caseríos y recaudan dinero para pagar las misas que se celebran en las fiestas. En la mayoría de los casos recae sobre los Regidores casi toda la tarea de búsqueda y visitas necesarias para hallar a la persona indicada para ocupar un cargo que no es llenado por un voluntario. Por supuesto hasta 1962 los Regidores tenían que prestar además servicios como regidores civiles cuando se presentaba la necesidad (ver capítulo III).

En su carácter de funcionario principal de la jerarquía el Alcalde Viejo Mayor (D1) tiene una importante obligación extra. Las tres ceremonias públicas anuales realizadas por los curanderos para todo Zinacantan se inician con una reunión en su casa, y él tiene que recibir formalmente a este grupo.⁸

Todos los Moletik (C y D) desempeñan papeles especiales en la fiesta de San Sebastián que sigue a continuación de su año de servicios.

Cargo final: Alcalde Shuves

Por último está el Alcalde Shuves, el cargo final que se ocupa independientemente del nivel. El Alcalde Shuves es princi-

palmente activo durante el carnaval. Acompaña a los Pasioneros (A4) en sus recorridos y en un momento determinado, sirve un atole^g hecho de maíz y azúcar sin refinar (ver capítulo VI) a todos los que llegan a su casa.

PERSONAL AUXILIAR

Los ocupantes de los cargos son ayudados por otros en el desempeño de sus obligaciones. En realidad sus consejeros, músicos y demás ayudantes, siempre los superan en cantidad de por lo menos dos a uno. Estas personas a las que he dado el nombre general de "personal auxiliar" pueden dividirse en dos clases: (1) aquellas que contribuyen con habilidades y conocimientos especiales y (2) las que en un sentido casi perfectamente literal, prestan una mano. El primer grupo incluye a los Sacristanes,⁵ los Músicos de los Alféreces,⁵ los Escribientes,⁵ los Consejeros Rituales,⁵ las Consejeras de Mujeres,⁵ y los Músicos Especiales.⁵ La segunda clase incluye a los músicos y ayudante ordinarios, algunos de los cuales desempeñan papeles especiales. En este capítulo se presenta una lista y descripción de cada tipo de personal auxiliar, seguida de un análisis del reclutamiento para estos papeles y las remuneraciones dadas a las personas que sirven en ellos.¹

Consejeros de ritual

El Consejero de Ritual es un maestro de ceremonias para el ocupante de un cargo. Sabe qué tareas deben realizarse, cuándo y cómo, y le dice al ocupante del cargo o a sus ayudantes que las hagan. Sabe qué cosas se necesitan y le dice a los otros que las consigan. Y les hace discursos apropiados a los otros ocu-

antes de cargos y Consejeros Rituales cuando su ocupante de cargo está trabajando con ellos.

Un hombre que pasó a ser Capitán (A10), el cargo de cuatro días que presta servicios durante la fiesta de San Lorenzo, describió de la siguiente manera su relación con su Consejero de Ritual: "Cuatro días antes de la fiesta el Consejero de Ritual me dijo lo que tenía que hacer. Yo no sabía realmente lo que iba a suceder, pero la fiesta fue muy alegre. Tuve que beber mucho y bailar mucho y eso es todo lo que recuerdo. Hice exactamente lo que se me dijo. El Consejero de Ritual me decía: 'Tome una botella y vaya a visitar a tal o cual persona. Ahora haga esto. Ahora coja una botella y haga esto otro.' Apenas sé lo que sucedió en la fiesta".

Este es un caso de extrema sumisión al Consejero de Ritual, pues el cargo de Capitán es singularmente corto y el que lo ocupaba tenía poca oportunidad de ganar experiencia. La mayoría de los ocupantes de cargos son acompañados por un Consejero de Ritual solamente en los momentos importantes de sus cargos de un año de duración. El Mayordomo, por ejemplo, es acompañado por su Consejero de Ritual durante unos pocos días en cada una de las siguientes ocasiones: cuando asume el cargo; cuando dirige la celebración especial del cofre sagrado colocado en el altar de su casa; cuando es el patrocinador de una fiesta importante; cuando el grupo de Mayordomos participa en una fiesta anual llamada "la matanza de los santos"; y cuando deja su puesto. Un Alférez tiene un Consejero de Ritual sólo en tres ocasiones durante su año de servicio: cuando asume el cargo, cuando le toca el turno de invitar a todos los Alféreces (B) para una comida y cuando deja su puesto. Los Regidores (C) cuentan con la ayuda de Consejeros de Ritual únicamente cuando entran a ocupar sus cargos, y los Alcaldes Viejos (D) no tienen Consejeros de Ritual.

Las obligaciones del Consejero de Ritual cuando el ocupante se hace cargo del puesto y cuando lo deja incluyen ir a las montañas sagradas para rogar a los dioses que el cargo sea bien servido, y para pedir perdón por las fallas del desempeño. De manera similar el Consejero de Ritual les habla a los otros

ocupantes de cargos cuando el hombre que él representa deja su puesto. Pide disculpas y expresa la esperanza de que ellos estén satisfechos con la forma en que se ha desempeñado la persona representada. La importancia del Consejero de Ritual como orador y representante se refleja en el nombre tzotzil del rol: *htak'avel* "el que contesta".

Todos los Consejeros de Ritual deben haber ocupado por lo menos dos cargos; no hay otro requisito formal para el puesto. No es necesario que el Consejero de Ritual haya pasado por el cargo para el cual aconseja. Si no sabe exactamente qué es lo que hace falta tiene la obligación de aprenderlo antes de que el cargo comience. De modo que, por lo general, los Consejeros de Ritual son reclutados por los ocupantes de cargos, por lo menos con seis meses de anticipación. El ocupante de cargo que por un tiempo se encuentre sin un Consejero de Ritual puede pedirle a uno de los Moletik (C y D) que lo ayude.

Mariano, un informante que había servido como Consejero de Ritual, dice que uno no aprende mucho acerca de serlo mientras presta servicios como Mayordomo (A). Se comienza a aprender viendo lo que se hace durante el propio cargo de Alférez (B). Y verdaderamente se aprende mucho como Regidor (C), porque entonces uno va a recoger a todos los Alféreces (B) en sus casas en el momento del juramento (ver capítulo VI). Según Mariano lo importante es aprender a hablar. Esto es lo que realmente cuenta y lo que hay que hacer correctamente.

Sacristanes

Hay cuatro Sacristanes para la iglesia de San Lorenzo en Zinacantan. Parte de su trabajo es el mismo de cualquier sacristán de iglesia católica. Abren y cierran el edificio, tocan las campanas y cuidan ciertos objetos del ritual. Cada uno cumple estas obligaciones cada cuatro semanas en alternancia regular.² Más frecuente e importante es su intervención en el ritual de los Mayordomos. Saben oraciones especiales que deben decirse en ciertas ocasiones, por ejemplo, cuando los Mayordomos cuentan los rosarios, los llevan a la iglesia y los colocan alrededor

del cuello de los santos. Se dice que en tiempos pasados, los Sacristantes sabían muchas más cosas que ahora. En ese entonces, incluso cantaban en las misas.³

Los Sacristanes sirven una cantidad de años en sus puestos y todos saben leer algo de castellano. Su larga experiencia los convierte en consejeros importantes de los Mayordomos, cuando los Consejeros de Ritual no están presentes. Puesto que pueden leer el calendario de la iglesia, que está impreso en castellano, también están encargados de informar a los Mayordomos respecto de las fechas en que deben realizar rituales.

Músicos de los Alféreces

Son mucho más que simples músicos. Puesto que sirven año tras año con los diferentes grupos de Alféreces (B) poseen mayor experiencia que cualquiera de los ocupantes de cargos, y se los respeta mucho considerándolos verdaderas autoridades como consejeros.

Hay dos músicos cuyos deberes los mantienen ocupados por unos 35 días al año. En la actualidad, el primero, un violinista, ha servido por más de treinta años. El segundo, el guitarrista, fue nombrado hace muy poco después que el guitarrista anterior se vio impedido de hacer su trabajo adecuadamente. A diferencia de los músicos de los otros ocupantes de cargos, que sirven sólo por un año (y hasta menos, cuando dichas obligaciones les acarrean muchos inconvenientes), los Músicos de los Alféreces pasan por una ceremonia de juramento y se espera de ellos que sirvan de por vida. Si bien el violinista da señales de poder hacerlo, dos o tres guitarristas han resultado ser incapaces, en la última década, de actuar adecuadamente durante los recorridos ritualísticos demasiado prolongados.

Escribientes

Los dos Escribientes están vinculados a los seis Moletik (C y D). Se los elige por su capacidad para leer y escribir en castellano. Sus obligaciones incluyen el llevar una lista de to-

dos los varones adultos que deben pagar los impuestos de las fiestas, redactar las notificaciones de nombramientos para los cargos, y llevar las listas de la gente que está esperando ocupar los cargos.⁴

Los Escribientes son nombrados por términos de un año, que coinciden con los de los Moletik. Con frecuencia se los nombra para un segundo término consecutivo, y muchos de ellos prestan servicio durante tres veces en el curso de sus vidas. Igual que en el caso del resto del personal auxiliar en esta primera de las dos clases, no son meros subordinados de los ocupantes de cargos a quienes sirven. Se respeta su criterio: véase la forma como los escribientes discuten si mandar o no a la cárcel al Aalcalde Viejo Mayor (D1) por su deficiente ejecución del ritual (capítulo VI).

Consejeras de Mujeres

La anciana que dirige la preparación de la comida en la cocina del ocupante del cargo y que sirve alimentos especiales en determinadas ocasiones rituales podría definirse como Consejera Ritual de las Mujeres. Tiene la obligación de saber los requisitos de las diversas fiestas en lo referente a las comidas y cómo servirlas. Algunas de ellas son reconocidas como particularmente capaces de dirigir el trabajo de las mujeres para los cargos específicos.

Músicos especiales

En muchos sentidos son comparables a los Músicos de los Alféreces. Son dos: un violinista y un guitarrista y sus nombramientos son teóricamente permanentes.⁵ Sirven a diferentes ocupantes de cargos en tres fiestas distintas. En la de San Sebastián tocan para los "jaguares"⁶ (el ex Alférez Trinidad (B2) y su inferior, el ex Alférez San Antonio (B3)). Durante Semana Santa están al servicio de los Pasioneros (A4), y en Navidad sirven a los Mayordomos de Rosario (A2), que son los patrocinadores de la fiesta.

Músicos y ayudantes

Además del personal auxiliar muy especializado que estudiamos anteriormente, cada ocupante de cargo cuenta con otros ayudantes, que generalmente recluta él mismo, o bien lo hace un par mayor-menor de ocupantes de cargo. Puesto que carecen de la autoridad o los conocimientos especiales de diversos tipos que tiene el personal auxiliar ya mencionado, normalmente son los subordinados del ocupante del cargo. Como necesitan tener menos capacidades se los puede reemplazar más fácilmente que los que están muy especializados y no están tan obligados como los otros a cumplir con su compromiso de servicio.

Los ayudantes más especializados de esta clase son los Músicos.⁵ Los Moletik (C y D) y todos los pares de cargo (mayor-menor) del primer nivel (A), que sirven por un período de un año, tienen tres músicos: un violinista, un arpista y un guitarrista. Están presentes para el cambio de flores y otros rituales en las casas de los ocupantes de cargos, y en casi todos los otros rituales realizados en la iglesia y alrededor de ella. Para muchas ocasiones los Moletik (C y D) también necesitan un flautista y dos tambores. Los Alféreces (B) requieren un flautista y tambores sólo al asumir el cargo y cuando lo dejan, y esto generalmente se logra reclutando los antiguos ocupantes⁶ de modo que sirven tanto a los viejos como a los nuevos ocupantes.⁵

Los Moletik (C y D), los Mayordomos Reyes (A1) y los Mesoneros (A7),⁶ son servidos por Ayudantes Especiales.⁵ Igual que los Ayudantes Generales⁵ mencionados más adelante, los Especiales llevan recados, sirven comida y aguardiente. Se diferencia de los otros por el hecho de que se compromete más firmemente a ayudar al ocupante del cargo que necesitará de servicios más frecuentes. Además, si no puede servir en una ocasión particular, tiene la obligación de encontrar a su propio reemplazante. El ocupante del cargo debe ir al ayuntamiento e informar a los funcionarios civiles que dos personas son sus ayudantes especiales. Pide que se los reconozca y que se los

exima de cualquier otro servicio a la comunidad durante el año. Ningún otro ayudante, ni siquiera los músicos, están autorizados a tener esta exención.

Entre los ayudantes generales hay papeles especiales, pero las personas pueden ser usadas en los mismos de manera intercambiable. Así, por ejemplo, entre los ayudantes generales hay un escanciador de bebida que va de persona en persona sirviéndoles aguardiente. Entre las esposas de los ayudantes generales que ayudan en la cocina, una mujer está encargada de sacar el aguardiente del gran recipiente en el que se lo almacena y llenar las botellas que lleva de un lado a otro el escanciador.

Otro papel de ayudante, el de Artillero,⁵ corresponde a la clase de los Ayudantes Generales y por lo general es ocupado por la misma persona todo el año. El Artillero dispara un cañón miniatura durante los rituales. Con un palo se carga el tubo con pólvora y se pone un poco en un agujero con una mecha. Se enciende ésta, por lo general con un cigarrillo, y se sostiene el cañón a la distancia de un brazo hasta que dispara. La explosión es ensorecedora incluso a 4 o 6 metros de distancia y este trabajo de artillero exige cierta destreza, bastante valentía y tímpanos resistentes. Las explosiones son frecuentemente usadas como señales entre los grupos de ocupantes de cargos que están partiendo desde distintos puntos para hacer recorridos rituales coordinados. La gente que vive en el centro ceremonial muchas veces puede decir qué punto ha alcanzado un ritual, escuchando simplemente la secuencia de los disparos del cañón.

Reclutamiento y remuneraciones del personal auxiliar

Cualquier pedido o favor importante que se solicite en Zinacantan supone la presentación de una botella de aguardiente a la persona a la que se va a hacer la petición. No es excepción a la regla el solicitar a una persona que ayude en un cargo. En el caso de papeles muy especiales, tales como el de Con-

sejero de Ritual, se incluyen en el regalo algunas piezas de pan dulce. La aceptación del regalo indica que se acepta la solicitud y el acuerdo se sella por lo general con, por lo menos, parte del aguardiente regalado.

Los Escribientes son reclutados por los Moletik (C y D) mucho antes de entrar a prestar servicios, dándose por sentado que primero se hallará al Escribiente Mayor y que éste tiene el derecho de escoger a la persona que le gustaría para ocupar el cargo de Escribiente Menor. Los Sacristanes también nombran reemplazante cuando alguno de ellos deja su puesto, pero aguardiente usado para el pedido de servicios al nuevo Sacristán es proporcionado por los Mayordomos. Los Alféreces reclutan a sus músicos, y los Músicos Especiales son buscados por los ocupantes de cargos a quienes sirven. Todos los otros ayudantes y los músicos regulares son igualmente reclutados por los ocupantes de cargos a cuyo servicio están.

El parentesco es un importante factor en el reclutamiento del personal auxiliar, excepto en los casos del personal especializado que sirve a un grupo de ocupantes de cargos y no a un solo individuo. Esto se debe a dos razones: (1) El ocupante de un cargo puede acercarse más fácilmente a sus parientes, éstos se sienten más obligados hacia él y es más probable que se llegue a un acuerdo recíproco según el cual ellos recibirán a su vez la misma ayuda cuando ocupen un cargo. O sea que, en muchos sentidos, los parientes están más íntimamente ligados al ocupante del cargo. (2) El ocupante del cargo conocerá mejor el comportamiento y capacidades de sus parientes que los de otras personas, y es más probable que ya hayan trabajado juntos. Así pues, la eventualidad de que ocurran conflictos dentro del grupo de ayudantes se reduce considerablemente, pues las relaciones interpersonales y las líneas de autoridad ya han sido puestas a prueba.⁷

Cuando un hombre cuenta con pocos parientes, acude a la segunda línea de defensa, la de los parientes rituales,⁸ y entre ellos recluta a muchos de sus ayudantes.⁸

Servir como ayudantes a un ocupante de cargo también recompensa a los parientes. Aunque tienen que trabajar duramente

en los momentos en que están ayudando al ocupante del cargo en el centro ceremonial, tienen mucho tiempo libre para dar vueltas por el lugar y disfrutar de la fiesta y de los preparativos para la misma. Evidentemente las mujeres consideran que las comidas y toda la actividad ceremonial es una fiesta. Algunas comentan, con ansiosa expectación, la gran cantidad de aguardiente que se va a servir y la fantástica cantidad de tortillas que se comerán. La fiesta en que los parientes se reúnen para ayudar a alguno de los suyos es, a menudo, una oportunidad para estrechar los lazos familiares.

Parientes o no, la mayoría del personal auxiliar acepta servir porque quiere participar en las entretenidas actividades de la fiesta. El servir al ocupante de un cargo les permite estar cerca del centro de actividades y conseguir aguardiente y comida gratis: remuneración nada despreciable, por cierto, para muchos hombres. Además el personal especializado obtiene diversas cantidades de reconocimiento y prestigio.

Todo el personal auxiliar recibe sustento mientras sirve en una fiesta. Es decir: los ayudantes y sus familias que los acompañan, comen y duermen en la casa del ocupante del cargo. Entre el personal especializado los Escribientes son tratados con especial consideración. Se los invita a comidas organizadas en las casas de los Moletik (C y D) cuando podrían muy bien ir a su casa a comer, y en esas ocasiones los Moletik están obligados a proporcionar mejores comidas que las corrientes. Los Sacristanes, los Músicos de los Alféreces y los Músicos Especiales reciben grandes cantidades de alimentos y regalos. En ciertas fiestas se entregan a los Sacristanes enormes sacos de fruta y cantidades considerables de aguardiente, que pueden llevarse a sus casas y vender si así lo desean. Los Músicos de los Alféreces y los Especiales reciben tantos alimentos y aguardiente que, por lo general, llevan ayudante para que se les acareen hasta sus hogares. Aparte de todo esto se les pagan sus servicios con dinero en efectivo, recibiendo cantidades comparables a medio jornal de un trabajador, para cada uno de los días en que actúan.⁹

El personal auxiliar, aparte de los ocupantes de cargos, aumenta enormemente la cantidad de gente que participa directamente en las actividades ritualísticas de cualquier fiesta. En las festividades grandes, tales como la de San Sebastián y San Lorenzo, el número es de 300 o más. Aunque los ocupantes de cargos en quienes recaen los gastos son pocos, muchos zinacantecos —tal vez 600 por año— contribuyen con su tiempo y energías al montaje de las fiestas.

EL RITUAL

Es el producto principal de la jerarquía y su realización el deber principal del ocupante de un cargo. Estando solo ofrece una vela y reza ante el altar de su hogar. Junto con muchos otros ocupantes de cargos desempeña su papel en las grandes fiestas de San Sebastián en enero y de San Lorenzo en agosto. Para estas dos festividades miles de zinacantecos llegan a Htekum para ver las procesiones y muchas otras atracciones. Indios y ladinos procedentes de otras comunidades van allí para vender alimentos y utensilios de cocina en el mercado. En los días más importantes se presentan comerciantes de caballos. Se alquila una banda de música. Llega un sacerdote para decir misa. En más de 20 puestos improvisados se venden bebidas alcohólicas, cerveza, refrescos y comida. En medio de todo eso se instala un carrusel. Los parientes de ritual se reúnen para beber juntos. En el ayuntamiento se resuelven las disputas. La gente luce nuevas vestimentas, que suponen semanas y meses de tejido y plegado. Los hombres jóvenes vestidos con sus mejores prendas y formando pequeños grupos, contemplan, reclinados contra el muro de la iglesia, a las muchachitas que corretean entre los grupos familiares. Algunos borrachos que han reñido son llevados a la rastra para ser juzgados por los funcionarios municipales que acaso ellos mismos no estén muy sobrios. Los Alféreces patrocinan carreras de caballos y hay exhibiciones de fuegos artificiales pagados por donaciones voluntarias.

Prácticamente todos los ocupantes de cargos desarrollan actividades en algún ritual durante las dos grandes fiestas. Hay algunas reuniones formales entre los grupos de ocupantes de cargos (Mayordomos y Alféreces, por ejemplo) que normalmente funcionan independientemente durante el resto del año. Es la presencia simultánea de todos los ocupantes de cargos, ciertos eventos especiales y la multitud de gente, lo que convierte a estas fiestas en un acontecimiento extraordinario. La totalidad de las actividades rituales, en una sola de estas fiestas, es demasiado compleja como para poder describirla en el poco espacio de que disponemos en este libro.¹ En el Apéndice D aparece un calendario de todos los rituales importantes del año. En este capítulo describiré, bastante detalladamente, dos esquemas ritualísticos básicos. Cada esquema puede aparecer, o bien prácticamente solo, en una pequeña fiesta, o en medio de la complejidad de actividades de las dos fiestas grandes arriba mencionadas.

El primero se desarrolla en un período de 24 horas cada fin de semana y lo realizan el Mayordomo Rey (A1) y el Mesonero (A7). Es una celebración diminuta dedicada al Señor de Esquipulas, una imagen que está en la pequeña capilla cerca de la iglesia de San Lorenzo. No se reúne mucha gente para dicha celebración aunque en horas de la mañana suelen llegar algunas personas desocupadas, sobre todo niños. El zinacanteco corriente está en su casa o viajando a San Cristóbal para comprar y vender, o está en la tierra caliente, trabajando en sus milpas... seguro de que los ocupantes de cargos están realizando el ritual correspondiente. Los doce Mayordomos de la iglesia principal tal vez estén atendiendo a los santos si sus horarios se los permiten, o quizás estén cambiando las flores de sus altares hogareños. Si no tienen obligaciones que cumplir en el centro ceremonial por un día o dos, acaso algunos hayan dejado a un pariente encargado de encender velas a la pequeña imagen o el cofre sagrado de sus hogares de Htekum, y hayan corrido a sus casas de los pueblos para traer de regreso alimento o buscar que alguien les preste dinero para comprar la

carne, las velas y el aguardiente necesarios para la próxima fiesta.

Relato hecho por Antonio, Mayordomo Rey Mayor de 1960, del ritual regular de fin de semana del Mayordomo Rey (A1) y el Mesonero (A7)

En las últimas horas de la tarde del sábado, los ayudantes llegan a la casa del Mayordomo Rey. Se presentan los músicos que tocarán solamente en instrumentos proporcionados por el Mayordomo Rey: violín, arpa y guitarra. Llegan los Ayudantes Especiales con sus esposas e hijos. Viene la Consejera de las Mujeres para dirigirlas en su trabajo. (También se presentan para ayudar a las mujeres, la hermana de Antonio y su pequeña hija que vive con ella.) Todos comen una sencilla comida de frijoles y tortillas y se van a dormir.

Antes del amanecer ya están levantados. Los músicos afinan sus instrumentos mientras las mujeres comienzan a hacer tortillas y los ayudantes tienden el mantel y ponen la mesa. El Mayordomo Rey va de uno a otro pidiéndoles formalmente que le hagan el favor de cumplir con sus obligaciones correspondientes. Le sigue un Ayudante que le da a cada uno el primer trago del día.

Pronto llega el Mesonero con sus dos Ayudantes Especiales (uno de los cuales es, casualmente, su hijo). Le entrega una botella de aguardiente al Mayordomo Rey y le dice que ha venido para ayudar a preparar el rosario del santo. El Mayordomo Rey coloca la botella a la cabecera de la mesa (extremo este) y añade una propia.

Luego se ponen sus trajes formales y comienzan a preparar el rosario. (El rosario está hecho de monedas y cintas y se guarda en una funda de tela en el cofre del santo. El cofre descansa bajo un arco de flores sobre un altar en un rincón de la habitación). El Mayordomo Rey abre el cofre y saca la bolsita con el rosario. Se saca del altar el petate que se extiende sobre el piso. Cuando se ha colocado el rosario sobre el petate, el

Ayudante del Mayordomo Rey reparte aguardiente entre toda la gente. Lo sigue un Ayudante del Mesonero.

Luego cuentan el rosario. El Mayordomo Rey cuenta cada moneda y el Mesonero pasa una mazorca de maíz de una pila a otra por cada peso contado por el Mayordomo Rey. (El maíz es recibido junto con el rosario cuando los cupantes de cargos asumen el puesto. Si el ocupante del cargo tiene suerte su cuenta será más elevada que la del ocupante anterior. Nadie sabe qué es lo que hace cambiar la cuenta. Para el rosario del Mayordomo Rey y el Mesonero la cuenta es por lo general 228. Su santo tiene un rosario más largo que el de cualquier otro santo.) Luego de contarlos se vuelve a guardar el rosario en la bolsita y se sirve otra ronda de aguardiente. En el momento de volver a colocar el rosario en el cofre se sirve otra vez aguardiente.

Con esta ronda de bebida el Mayordomo Rey le pide al Mesonero, a los Músicos y a los Ayudantes que se sientan a comer con él. Después de la comida se sirve otra ronda de tragos y el Mayordomo Rey les pide que lo acompañen a la capilla que está en el centro de Htekum. Vuelve a sacarse el rosario del cofre y con él colocado en la parte delantera de su túnica como una mujer con un delantal lleno de manzanas, el Mayordomo Rey encabeza la marcha. Una ronda de aguardiente señala la llegada a la capilla y luego se saca el rosario de su bolsa y se lo coloca alrededor del cuello del santo. A esto sigue otra ronda de bebida.

Para ese entonces, ya son las 6 o 7 a. m. Los músicos tocan y el Mayordomo Rey y el Mesonero danzan en la capilla. El baile comprende tres rondas de tragos: al comienzo, en la mitad y al finalizar la danza. Cada ronda es señalada por una canción especial. Alrededor de las 10 a. m. salen de la capilla y comen una comida, por lo general, de puerco y tortillas.

Mientras tanto, los Moletik (C y D) y los Escribientes han estado sentados a la mesa en el interior de la capilla durante casi toda la mañana, conversando sobre cuestiones referentes al cargo y esperando a los que pudieran llegar solicitando un cargo o para discutir problemas relativos a su cargo. Se les

incluyen también en las rondas de aguardiente, pero no comen con el Mayordomo Rey y su comitiva.

Si queda tiempo después de la comida bailan un poco más dentro de la capilla, pero menos formalmente y sin beber. A la 1 p. m. o un poco antes hay otra ronda de bebida. El Mayordomo Rey le quita el rosario al santo y lo vuelve a guardar en la bolsa. (Siempre debe haber alguien vigilando para estar seguros de que se quite el rosario hacia la 1 p. m., pues si no se hiciera así el Mayordomo Rey y su comitiva serían severamente reprendidos por los Moletik. Si el Mayordomo Rey estuviera demasiado borracho como para hacerlo lo hará el Mesonero. Antonio está orgulloso de que jamás estuvo demasiado ebrio como para no poder cumplir con su deber.)

Una ronda de tragos señala la partida de la capilla y otra la llegada a la casa del Mayordomo Rey. El reintegro del rosario al cofre es seguido por una ronda de aguardiente y una comida de carne de res, pan y atole. El escanciador sirve un trago final y el Mayordomo Rey agradece a todos los participantes su ayuda y les ruega que regresen la próxima semana. Hacia las 5 o 6 p. m. todos se han marchado a sus hogares.

Los primeros días de un nuevo Alférez

El segundo esquema ritual que se describirá en este capítulo es el que corresponde al cambio de Alféreces que se lleva a cabo en la fiesta de la Virgen del Rosario, en octubre. Tienen lugar ceremonias casi idénticas en otras seis ocasiones durante el año, cuando se cambian los otros pares de Alféreces, y se siguen procedimientos muy similares cuando, al finalizar el año, se cambian todos los funcionarios que sirvieron durante el año calendario.

Lo que sigue a continuación está dividido en cuatro partes. La parte (1) se basa en observaciones hechas entre las 2:30 p. m. y la medianoche, cuando la comitiva del Alférez llegó a la capilla del Señor de Esquipulas, donde se realiza la ceremonia del juramento. La parte (2) es una adaptación de la descripción que hizo Domingo de las características principales de la

ceremonia del juramento. La parte (3) describe lo que yo observé en esta ceremonia y la parte (4) se refiere a la ceremonia de servir atole al público al día siguiente.

(1) *Un Alférez se prepara para el juramento de asunción.* Llegué a la casa de los Vaskis, a unas pocas cuadras de la iglesia, aproximadamente a las 2:30 p. m. Shun Vaskis iba a actuar como consejero de ritual de su yerno, Maltil, que iba a entrar a ocupar el cargo de Alférez Rosario. Aparte de Shun y Maltil, había otras 21 personas presentes cuando llegué:

Petul Vaskis, hijo de Shun, un ayudante	Maruch, esposa de Maltil
Lol Vaskis, yerno de Shun, un ayudante y Artillero	Shunka, esposa de Manvel
Manvel Ko?, yerno de Shun, un ayudante	Una mujer muy anciana, la Consejera de las Mujeres
Marian, un hombre de Htekium, un ayudante	Tinik, hija mayor de Petul
Dos jovencitos de unos 15 años, probablemente hijos de Maltil, ayudantes	Dos mujeres adultas, al parecer, parientes de Maltil
Dos niños de unos 10 años, probablemente hijos de Lol, ayudantes	Una niña de unos 12 años, probablemente hija de Lol
Pil, esposa de Shun	Una niña de unos 10 años probablemente hija de Lol
	Una niña de unos 3 años
	Tres bebés

Cuando llegué Shun estaba adentro, descansando, y Maltil estaba reposando afuera. Los dos habían bebido mucho el día anterior y se sentían cansados. Los otros hombres estaban afuera dejándose cortar el pelo por Marian. Las mujeres estaban ocupadas cocinando, pero aún no tenían prisa. Pil y Tinik, que viven en la misma casa, estaban a un costado del fuego y las otras al extremo opuesto.

Conversé con los hombres durante una media hora, convine en regresar a la noche para la ceremonia del juramento, probé un poco de atole y me fui.

Cuando regresé alrededor de las 6 p. m. Maltil estaba parado sobre un petate en medio de la habitación. Petul lo estaba vistiendo con el complicado traje de un nuevo ocupante de cargo. Shun estaba observando desde una silla próxima y daba consejos. Cuando estaban por terminar uno de los niños de 10 años sirvió una ronda de aguardiente.

Finalizada la tarea de trajear a Maltil todos nos sentamos a conversar por un rato y luego comimos. Yo lo hice con un grupo integrado por Lol, Petul, Manvel y uno de los niños de 10 años. Maltil se sentó solo y no comió. Shun lo hizo aparte de cara al fuego. Los muchachitos de 15 años comieron un poco más tarde. Marian llegó después de hacer un mandado y comió el último de todos. La comida estaba compuesta de frijoles y tortillas.

Alrededor de las 7:30 los hombres empezaron a irse a dormir. Las mujeres estaban comiendo todavía. Todo el mundo estaba tendido sobre los petates, para cuando Manvel y yo dejamos de charlar y nos acostamos a las 8. Aproximadamente a las 8:20 se produjo un barullo cuando Maltil tuvo que hacer sus necesidades y pidió ayuda para desprenderse el complicado traje.

A las 8:30 me levanté y me senté con Maltil a fumar. Quince minutos más tarde, Petul, que había estado descansando afuera, entró corriendo para decir que estaban acercándose los Regidores. Todos se levantaron rápidamente. A los pocos minutos, sólo unos pocos bostezos y algunos mechones de pelo que las mujeres no terminaron de acomodarse, denunciaban el hecho de que el grupo acababa de levantarse. Llegaron a la cabeza los Regidores con su flautista y tambores y un pequeño grupo de niños llevando cubetas (para el atole recibido pero no tomado) y arrastrando los pies detrás de la comitiva. La partida oficial —los Regidores, el flautista y los tambores— se detuvieron frente a la cruz del patio para rezar por unos instantes. Luego los Regidores se dirigieron a la puerta de la casa para saludar al Consejero de Ritual (Shun) y al nuevo ocupante de cargo (Maltil), a quien acompañarían a la ceremonia de juramento. Shun y Maltil estaban de pie a la entrada mirando hacia afue-

ra. Shun, ubicado a la izquierda de Maltil, recibió el primero a cada Regidor; luego pasaban a saludar a Maltil. Ambos hombres intercambiaron "oraciones-saludo" con cada regidor.² Luego de la oración-saludo, el Regidor se dirigía al ayudante que estaba de pie, listo para servirle un trago. Después de otra corta oración-saludo, todos entraron en la casa y se sentaron en bancos preparados para ellos, con Shun sentado en una silla frente a la hilera de los demás. Allí se les sirvió aguardiente, atole y, por último, un cigarrillo. Mientras se repartía aguardiente y atole a los ayudantes y gorrones que estaban en el patio, el grupo de dentro conversaba un poco; luego, todo el grupo, excepto Shun, partió hacia la capilla, deteniéndose brevemente para rezar ante la cruz del patio antes de salir.

Entramos en el cementerio de la parroquia a las 9:25 y los regidores hicieron un alto para pasar una botella y cigarrillos. Después de bromear durante unos minutos nos dirigimos a la capilla. Los regidores dejaron a Maltil en la puerta y partieron para buscar al otro nuevo ocupante, el Alférez San Jacinto (B9), mientras los funcionarios de adentro tomaban juramento a Maltil. El Astillero de Maltil lanzó un gran disparo afuera de la capilla y continuó disparando el cañón a intervalos regulares durante todo el transcurso de la ceremonia.

(2) *La ceremonia del juramento: relato de Domingo.* El nuevo ocupante de cargo entra en la capilla, camina hasta el extremo final de la mesa y se queda de pie mirando hacia el altar (Figura 2). Los báculos de madera que llevan los funcionarios como símbolos de cargo están sobre la mesa, con sus empuñaduras apuntando hacia él. El Alcalde Viejo Mayor se pone de pie, mira al nuevo ocupante y ambos empiezan una oración-saludo que dirige el Alcalde Viejo Mayor.³ Cuando terminan el Alcalde Viejo Mayor se sienta, e inmediatamente se para el Alcalde Viejo Menor y repite el mismo procedimiento. Le sigue el Primer Regidor y así, todos, en línea cruzada, a través de la mesa, en orden decreciente de categoría, intercambian el mismo saludo con el nuevo ocupante de cargo, hasta llegar al Cuarto Juez.

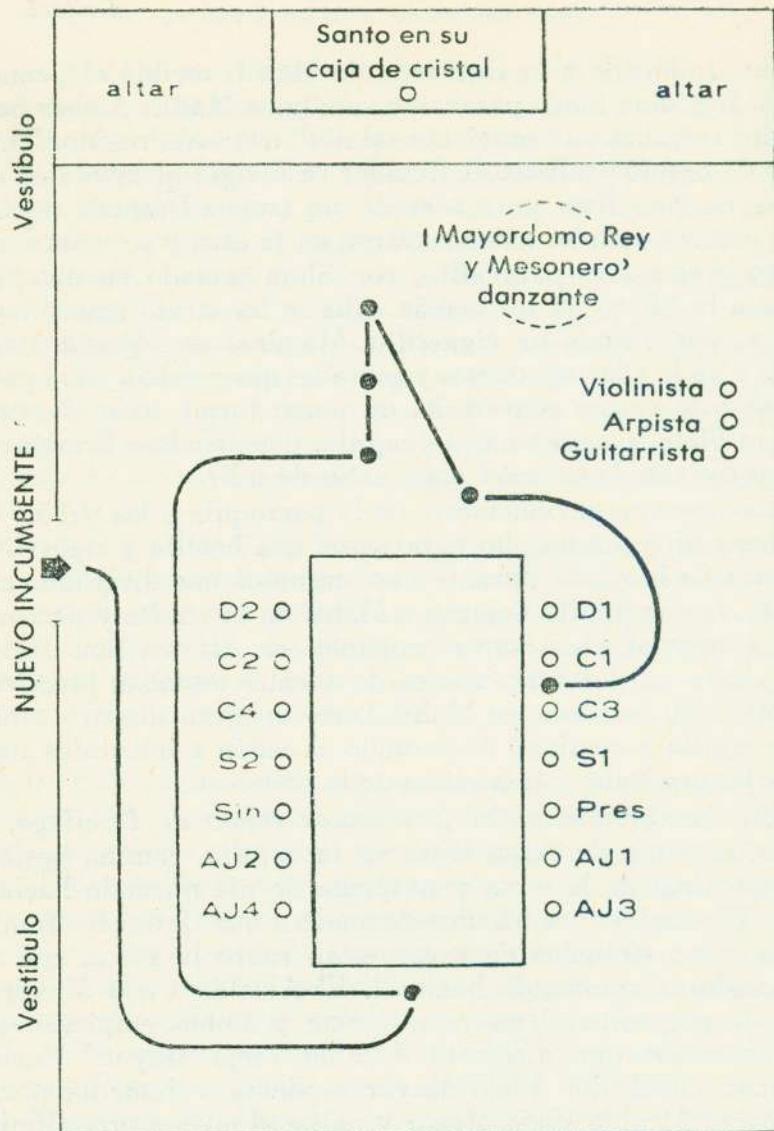


Figura 2. Disposición de la capilla durante la ceremonia del juramento. Partiendo de la cabecera de la mesa, el par que sigue quedan frente a frente: Alcaldes Viejos 1 y 2; Regidores 3 y 4; Escribientes Mayor y Menor, Presidente y Síndico; Alcaldes Jueces 1 y 2; Alcaldes Jueces 3 y 4. Los 6 círculos en el camino del nuevo incumbente indican su lugar en los varios puntos de la ceremonia.

Cuando se termina con estas oraciones-saludo, el nuevo ocupante se arrodilla tocando la mesa con su cabeza inclinada y reza. El Alcalde Viejo Mayor deja su asiento y se coloca a su lado. Besa al nuevo ocupante y después se vuelve hacia el altar para rezar.

A continuación el nuevo ocupante se dirige al altar para rezar y encender una larga vela, arrodillándose y santiguándose tres veces mientras se va acercando al altar. Finalizada su oración, vuelve la espalda al altar y se pone frente a la mesa. Se produce otro intercambio, esta vez más corto, de oraciones-saludo con todos los funcionarios. Con esto se completa la toma de juramento y se le cambia la toca al nuevo ocupante por la correspondiente a un ocupante de cargo en ejercicio.

Sus ayudantes traen una botella de aguardiente, una jícara con café y una pieza de pan, y él se los ofrece al Alcalde Viejo Mayor. Luego repite lo mismo con el lado de la mesa donde están los funcionarios menores, dándole lo mismo al Alcalde Viejo Menor. El ayudante sirve el aguardiente, el café pasa de mano en mano, y el pan es dividido y repartido por el Mesonero. Luego que todos han sido servidos, el Mayordomo Rey, los músicos, los ayudantes y los espectadores toman un poco de aguardiente, de café y comen algo de pan.

Mientras tanto el nuevo ocupante va a sentarse entre el Primer Regidor y el Tercer Regidor y el grupo se dispone a tomar el segundo juramento. El segundo nuevo ocupante se sienta entre el Segundo Regidor y el Cuarto Regidor cuando concluye con su juramento. Una vez terminada la ceremonia cada nuevo ocupante es invitado a una comida especial de pollo en casa del hombre que ha reemplazado.

(3) *Ceremonia de toma de juramento del 6 de octubre de 1961.* Maltil, el nuevo Alférez Rosario, entró y se dirigió al extremo final de la mesa. Sentados del lado de las autoridades superiores de la mesa estaban el Alcalde Viejo Mayor, el Escribiente Mayor y el Presidente; del lado de los inferiores estaban el Alcalde Viejo Menor, el Escribiente Menor y un Juez. Los Regidores habían ido a buscar al otro nuevo ocupante, y

se dijo que los otros funcionarios oficiales estaban siguiendo la pista de un hombre acusado de asesinato.

El Alcalde Viejo Mayor estaba muy ebrio y sólo con la ayuda de sus compañeros de mesa pudo salir adelante con las oraciones-saludo y con la ceremonia de bendición. Sus titubeantes palabras se arrastraban detrás de las respuestas del nuevo ocupante que estaba sobrio y bien preparado para la ceremonia. A las 10:30 la toma de juramento había finalizado y el grupo se sentó a conversar mientras esperaba la llegada del nuevo Alférez San Jacinto. Después de varias copas me encontré sentado al final del lado de la mesa correspondiente a los superiores, junto al presidente.

Llegaron los Regidores y el nuevo ocupante, y mientras éste se encaminó a un extremo de la mesa, los Regidores tomaron asiento. El nuevo Alférez San Jacinto estaba aún más sobrio y preparado que el nuevo Alférez Rosario, pero todos los funcionarios de la mesa se hallaban en diversos estados de ebriedad. El Alférez Rosario, el Juez, todos los Regidores y el Escribiente Mayor pudieron actuar sin ninguna dificultad. El Alcalde Viejo Mayor estaba un poco más borracho que este grupo. El Escribiente Menor lo estaba algo más y el Alcalde Viejo Menor y el Presidente sólo físicamente se hallaban presentes.

Se dio comienzo a la ceremonia y el Alcalde Viejo Mayor se las arregló para poder decir su primera oración-saludo. Por fin se le dijo que tomara asiento. Los Escribientes hablaban entre sí a través de la mesa y decían: "¿Para qué seguir con esta farsa?" Todos pasaron por la primera oración-saludo. El Alcalde Viejo Mayor estaba demasiado ebrio como para poder llegar por sus medios al extremo de la mesa para la siguiente parte de la ceremonia: la bendición. Por fin sus compañeros lo ayudaron a llegar al sitio indicado pero no pudo hacer la bendición como correspondía. Los otros, especialmente los Escribientes, trataban de persuadir al Alcalde Viejo Menor de que se hiciera cargo de la bendición, ante las chapucerías del otro, pero aquél se negó diciendo que el Alcalde Viejo Mayor lo estaba haciendo bastante bien. Entonces recurrieron al Primer Regidor, quien realizó la bendición y dijo la oración eficien-

temente y el Alcalde Viejo Mayor fue llevado de nuevo hasta su asiento. Hecho esto el nuevo ocupante se dirigió al altar.

El Escribiente Menor se inclinó sobre la mesa para decirme que el Alcalde Viejo Mayor sería encarcelado por su incapacidad para cumplir con sus deberes, pero el otro Escribiente insistía en que debía ser perdonado y llevado a su casa a descansar.

El nuevo ocupante volvió su rostro hacia un grupo sumamente impío, para proceder al segundo intercambio de oraciones-saludo. Todos se las arreglaron para comportarse bien en esta parte de la ceremonia, excepto el Presidente, que se había quedado dormido sobre mi hombro y al que fue imposible despertar.

Cuando el Alférez San Jacinto estuvo por fin sentado y repartiendo cigarrillos, Shun Tsu estalló de cólera. El había sido Alcalde Viejo Mayor en 1957 y, además de ser el Consejero de Ritual del nuevo Alférez San Jacinto, era un Líder político de Zinacantan muy influyente. Le dio una buena reprimenda al Alcalde Viejo Mayor, pero no sugirió que se lo mandara a la cárcel. Finalmente, justo antes de que el grupo se dirigiera tambaleándose hacia el altar, para las oraciones finales antes de salir, dos hombres jóvenes llevaron al Alcalde Viejo Mayor a su casa.

Habría que añadir que la conducta del Alcalde Viejo Mayor en esta ceremonia fue excepcional. Hasta donde puedo afirmarlo poco faltó para que se produjera un serio escándalo. Este alcalde, hombre muy respetado y que tenía fama de no beber excesivamente durante sus tres cargos anteriores, había andado de parranda durante algunas semanas. Esto es común cuando un ocupante de cargo llega al final de su año de servicio. Sin embargo, poco después de este incidente, el Alcalde resolvió no beber más que cerveza. Y se mantuvo fiel a su decisión durante los restantes rituales del año ceremonial; cuando le vi por última vez, ocho meses después de haber dejado su puesto, todavía seguía tomando sólo cerveza.⁴

(4) *Convite de atole.* El atole es una bebida hecha de maíz molido fino, agua y azúcar no refinada. Al día siguiente de la

ceremonia en la capilla, el nuevo Alférez da una taza de atole a sus compañeros ocupantes de cargos que le hacen una visita formal en su casa, y a todas las personas que quieran participar de este convite especial. A continuación describo el convite de atole que se realizó en la casa de Maltil el 7 de octubre de 1961.

Al llegar encontramos que el patio estaba lleno de gente. Los Moletik y los Alféreces fueron acomodados en bancos de superiores e inferiores frente a frente, a la entrada de la casa. Shun y Shun Tsu, los Consejeros de Rituales de los nuevos Alféreces, se sentaron en sillas ubicadas de cara a los extremos de los bancos. Conversaban con los Alcaldes Viejos, sentados en los primeros asientos de sus lados respectivos. Se nos invitó a pasar a la casa donde las mujeres se ocupaban de llenar jícaras con atole. Inmediatamente pusieron a trabajar a mi esposa.

El Consejero de Ritual de cada lado dio una bendición y los ayudantes varones trajeron el atole para los ocupantes de cargos que estaban sentados. Algunos bebían lo que se les servía y otros lo volcaban en las cubetas que llevaban los niños que siempre los siguen a todas partes en tales ocasiones, y devolvían las jícaras. Mientras el grupo sentado conversaba, los ayudantes servían a los Mayordomos que estaban de pie a un costado reunidos en grupo informal. Después todos se marcharon, los Mayordomos, cada uno por su lado, y el grupo sentado, deteniéndose al salir ante la cruz del patio para decir una corta oración. Los ayudantes se apresuraron a coger los bancos para llevarlos a la casa del Alférez San Jacinto, donde se realizaría un convite similar de atole.

Mucho después que los funcionarios se marcharon los ayudantes estaban todavía sirviendo atole a la gente que esperaba afuera. Al parecer las mujeres jóvenes eran las últimas en ser servidas. Seis hombres se ocupaban de esta tarea. Dos de ellos corrían desde la casa hasta los grupos de gente, llevando una jícara llena en cada mano. Otros dos hacían esto mismo y luego llevaban las jícaras vacías a la casa; y los dos restantes estaban parados al borde de las multitudes, pasando las jícaras a la gente y vigilando que cada persona recibiera una jícara llena y que todos los recipientes fueran recogidos y devueltos. La ma-

yoría de las jícaras llegaban medio llenas a manos de los visitantes. Hacia el final algunos obtuvieron raciones reducidas y el atole del fondo de las jícaras se había espesado. En total, por lo menos 200 personas recibieron aproximadamente medio litro de atole cada una, de modo que se le dieron a los visitantes, unos 100 litros o sea más de 25 galones.

El carácter y el comportamiento del personaje principal cambiaron después de los dos días aquí descritos. Antes del juramento, Maltil estaba callado, tenso y se sometía completamente a los que lo vestían. Toda la familia estaba nerviosa e irritable. Viéndolo antes de la ceremonia, yo me preguntaba cómo ese hombre aparentemente débil de carácter había logrado el éxito económico necesario para convertirse en Alférez Rosario. En la capilla, tanto él como el otro nuevo coupante del cargo, habían actuado en el ritual con una gran intensidad indicadora del temor de no ser capaces de manejar esa situación tan confusa y embarullada. No fue sino cuando vi a Maltil a la tarde siguiente del convite de atole, que me di cuenta hasta qué punto él y su familia habían sido víctimas del pánico de escenario como se llama al temor que se apodera de algunas personas al enfrentarse con el público. Durante el convite de atole Maltil se mostró totalmente dueño de sí mismo, dominaba perfectamente la situación y mostró esa fuerza de carácter que su posición implicaba.

EL AGRICULTOR
ZINACANTECO DE MAIZ

Patrocinar un ritual resulta muy costoso para el ocupante de un cargo. En este capítulo presento antecedentes que son muy útiles para comprender los detalles acerca de estos gastos, que aparecen en el Capítulo VIII.

El cultivo del maíz es la ocupación principal de los zinacantecos. Comenzaré por tratar las características de la agricultura del maíz que son comunes a todos los zinacantecos.¹ Puesto que quiero mostrar las posibilidades que existen de adquirir diferentes cantidades de riqueza, las últimas secciones de este capítulo se concentran en tres agricultores representativos de maíz: uno que no logra éxito, otro que alcanza un éxito moderado y un tercero que es rico.

Antecedentes generales

Zinacantan está ubicada en la región montañosa de Chiapas, una zona fría donde el rendimiento de la agricultura del maíz es siempre demasiado bajo como para hacer posible una seria explotación comercial. Sin embargo el municipio limita con las tierras bajas del valle del río Grijalva, y este acceso a la tierra productiva de la tierra caliente es un factor importante que convierte a los zinacantecos en los principales agricultores de maíz, entre todos los grupos indios serranos que frecuentemente emplean a San Cristóbal como centro comercial. Pues-

to que llegar a pie hasta la zona rural de la tierra caliente desde casi todos los puntos de Zinacantan les consume casi todo un día, los zinacantecos van allí para trabajar sus milpas, por períodos que oscilan entre unos pocos días y varias semanas.²

Los zinacantecos tienen acceso a tres clases de tierra. La primera es la que se encuentra en la zona fría. Casi sin excepción cada familia posee pequeñas milpas alrededor de sus casas. Rara vez esta tierra es suficiente como para responder a una pequeñísima proporción de las necesidades anuales de la familia. En su mayoría los hombres trabajan en los momentos libres. Unos pocos zinacantecos poseen extensas tierras en la región fría, pero conozco un único caso en que las mismas constituyen el sostén principal de una familia.

Unas 850 familias zinacantecas tienen parcelas de tierra ejidal. El ejido es tierra que ha sido distribuida entre los campesinos de acuerdo con el programa gubernamental de reforma agraria.³ Gran parte de la tierra ejidal está ubicada en la zona templada⁴ entre Zinacantan y la tierra caliente. En casi todos los casos la fertilidad y productividad de esta tierra son marginales desde el punto de vista de la explotación comercial. Aunque el propósito del programa de reforma agraria fue darle a cada individuo suficiente tierra como para que pudiera autoabastecerse económicamente en Zinacantan no se logró dicho ideal. Las parcelas ejidales proporcionan pleno sostén a muy pocas familias.

Los campos relativamente productivos de la tierra caliente proporcionan casi toda la producción comercial del maíz obtenida por los zinacantecos y una buena proporción de producción para el consumo familiar. Los zinacantecos no son propietarios en la tierra caliente. Les alquilan terrenos a los terratenientes ladinos, cuyos derechos de propiedad sobrevivieron al programa de reforma agraria. Aunque conforme a la ley mexicana su tamaño es limitado, la mayoría de estas propiedades son lo bastante grandes como para acomodar a varios zinacantecos, que pueden rentar la tierra por grupos. Casi todas estas tierras están en el valle del río Grijalva, entre Totolapa y Chiapa de Corzo. Algunos zinacantecos viajan hasta tierras que

son más productivas aún, cerca de Venustiano Carranza, pero esta mayor distancia hace que el cultivo de dichas tierras resulte anti-económico, sobre todo en el caso del pequeño productor.

Toda la agricultura se hace según el sistema de milpa. Se desmonta una parcela de tierra reforestada y se quema, después de lo cual se siembra el maíz con ayuda de una vara que sirve para cavar los hoyos donde se dejan caer los granos. La tierra generalmente se cultiva durante el año en que es desmontada y por tres o cuatro años sucesivos. Cuando se la siembra por más tiempo sin permitir que la tierra se reforeste disminuye en rendimiento y por lo general se acuerdan rentas con los propietarios por debajo de las normales.

Casi toda la tierra ejidal y de propiedad privada de Zinacantan ha sido desmontada y quemada. Desde el punto de vista de la fertilidad habitualmente se la deja en barbecho mucho menos tiempo del que es apropiado. La tierra que ha estado en barbecho por un período suficientemente prolongado como para permitir el crecimiento de árboles grandes se denomina roza-dura, por referencia al proceso de desmonte y quema. La tierra que ha sido utilizada muy recientemente recibe el nombre de rastrojo, que alude a los tallos de maíz dejados por la cosecha anterior.

La tierra se mide según dos sistemas. Los zinacantecos rara vez emplean el sistema mexicano de referencia por área, en el cual la hectárea (100 por 100 metros) es la unidad. Puesto que la mayor parte de esa tierra es tan ondulada y rocosa que no se pueden cultivar productivamente partes de ella, se la mide por volumen de semilla sembrada. En todo México cada vez más se está adoptando la costumbre de medir el maíz por peso y no por volumen, pero en Chiapas todavía lo más común es usar las siguientes medidas de volumen:⁴

Caldera = un litro métrico

Cuarto = cinco calderas (cinco litros)

Almud = tres cuartos (15 litros)

Fanega = 12 almudes (180 litros)

Por lo general se mide la tierra por el almud (12 kilos) de grano sembrado en ella y el alquiler se calcula sobre esta base. Normalmente, una hectárea de tierra recibe aproximadamente un almud de semilla, considerando que una proporción normal se pierde en las partes rocosas y en las lomas. Si la tierra es buena generalmente se siembran cuatro cuartos de grano, es decir, 1.33 almudes (16 kilos) por hectárea.

La renta se paga, casi siempre, en especie, a un promedio de dos fanegas (288 kilos) de maíz por cada almud de grano sembrado. En ciertos tipos de tierra estatal es posible alquilar por hectárea a sólo el 25 por ciento del promedio arriba señalado, pero dicha tierra es accesible a muy pocos zinacantecos. También hay tierras de propiedad privada de rendimiento escaso que se consiguen a alquileres bajos.

El rendimiento varía muchísimo dependiendo de la calidad de la tierra y las vicisitudes del clima. Rendimientos tan bajos como tres fanegas por almud sembrado ocurren en años muy malos y en tierra muy pobre. En estos casos los terratenientes se ven obligados a readjustar las rentas. El rendimiento promedio en la tierra caliente es de ocho fanegas (1152 kilos). Uno bueno, que es por lo general el que se espera en el primer año de cultivo de la rozadura, es de 12 fanegas (1728 kilos). Quince fanegas (2 160 kilos) es un rendimiento excelente y 20 fanegas (2 880 kilos), es una producción que muy pocos zinacantecos logran en toda una vida de trabajo.

Algunos zinacantecos venden maíz a otros zinacantecos para uso doméstico, pero la mayor parte del maíz que cultivan para obtener ganancias es vendido en el mercado de San Cristóbal a los ladinos y a los indios de otros municipios. Parte se vende también en Chiapa de Corzo.

Cuando un zinacanteco ha recogido su cosecha tiene tres salidas para su excedente. Puede vendérselo a un intermediario; o bien al gobierno; o puede quedarse con el maíz y venderlo él mismo en pequeñas cantidades a lo largo del año. Muchos ladinos que tienen camiones de transporte del maíz o lugares donde poder almacenarlo, compran maíz en la época de la cosecha para especular. El precio que ofrecen es, por lo general,

demasiado bajo como para resultar atractivo, a menos que el agricultor tenga gran necesidad de dinero en efectivo o problemas particulares que hacen que el transporte del maíz hasta su propia casa para ser almacenado, le resulte demasiado caro. Recientemente ha surgido un pequeño grupo de intermediarios zinacantecos. No obstante, a diferencia de los intermediarios ladinos, ellos compran maíz en reducidas cantidades y hacen un negocio inmediato revendiéndolo en el mercado de San Cristóbal.

En los últimos años una agencia descentralizada del gobierno nacional ha establecido un sistema de depósitos de maíz en Chiapas. Esta agencia comprará maíz a un precio estándar a lo largo de todo el año, pero el papelerío, el control de calidad y otras complicaciones del trato con la agencia han hecho que la misma resulte poco atractiva para la mayoría de los zinacantecos, especialmente para la gran mayoría que no sabe castellano.⁵

Casi todos los zinacantecos adoptan la tercer alternativa. Transportan el maíz hasta sus casas en las sierras y lo almacenan hasta que deciden venderlo. El precio del maíz en el mercado de San Cristóbal varía desde 1.80 pesos por cuarto (750 gramos) en la época de la cosecha hasta una máxima elevación de 4 pesos en agosto, antes de que los cultivos estén crecidos.⁶ La estrategia del zinacanteco corriente consiste en conservar su maíz tanto tiempo como le sea posible vivir sin venderlo, para entonces vender al precio más alto posible. Aquellos que logran retener cantidades considerables hasta agosto, esperan con atención el momento en que los precios suben al máximo. Cuando ya está dispuesto a vender en el mercado de San Cristóbal el zinacanteco lleva su maíz hasta allí, paga una pequeña cantidad por un lugar donde sentarse con su saco de maíz, y lo vende en pequeñas cantidades, por lo general de un cuarto, a compradores individuales.

La cantidad de maíz consumido en la casa varía mucho, dependiendo del tamaño y apetito de la familia. La pobreza de algunas familias las obliga a un consumo bajo, pero el zinacanteco que carece de tortillas con cierta regularidad es, en verdad,

muy pobre, y su caso es muy excepcional. Muchos zinacantecos "invierten" su maíz en la cría de una pequeña cantidad de pollos o cerdos, los primeros, principalmente para consumo familiar y los segundos, fundamentalmente para venta. Esta inversión no es normalmente considerada como parte del consumo casero. Un núcleo familiar corriente usará entre tres (432 k.) y cinco fanegas (750 k.) de maíz por año para hacer tortillas.

El ciclo agrícola

El ciclo agrícola comienza en enero o febrero cuando ya han cesado las lluvias de invierno. Si un hombre se dispone a trabajar una tierra que ha estado en barbecho muchos años deberá primero cortar los árboles y las malezas. Esto se hace en enero o febrero. Si la tierra ha sido usada el año anterior, únicamente tiene que recoger los tallos dejados en la última cosecha. Esto por lo general se hace en abril. En cualquiera de los dos casos quema los desechos en abril, al final de la estación seca.

A fines de mayo, cuando las lluvias estivales están por comenzar, procede a sembrar. Aproximadamente una semana después, si todo va bien con las lluvias, vuelve a sembrar algunos lugares que no han prendido bien. Por lo general éste es un trabajo menor, pero en 1962, por ejemplo, la falta de lluvias amenazó con producir un desastre y algunos zinacantecos estaban, todavía a principios de agosto, considerando la probabilidad de que tuviera que hacerse una tercera siembra.

En junio y julio normalmente se observa un crecimiento rápido del maíz y un crecimiento igualmente rápido de las malezas. Se hacen dos desyerbas, una justo antes de mediados de junio y la otra hacia la mitad de julio. Durante el primer año, cuando se trata de una milpa recientemente desbrozada, sólo hace falta una desyerba. Luego de las desyerbas, las milpas requieren poca atención hasta octubre.

Sin embargo, cuando su sostén depende de la tierra, muchos zinacantecos siembran frijoles entre las hileras de maíz, a prin-

cipios de septiembre. En octubre se “doblega” el maíz, es decir, se rompen las cañas para suspender el paso de las sustancias alimenticias desde las cañas a las espigas y así éstas se secan. Se dejan las mazorcas apuntando hacia abajo como un forma natural de protección contra las lluvias que, de otra manera, pudrirían el grano.

La cosecha puede hacerse en diciembre o enero. En el proceso de recolección se deshojan las mazorcas de modo que sólo ellas son llevadas al lugar donde se acumulan. Allí se las desgrana golpeándolas con un palo, para lo cual se colocan las mazorcas en una bolsa de red o en un cedazo de cuero sostenido por una plataforma.

Luego se embolsa el grano y se lo prepara para transportarlo a la casa. Hasta hace poco todos los zinacantecos transportaban su maíz a lomo de caballo o mula. Sin embargo el mejoramiento de los caminos de Chiapas hace que cada día se vuelva más importante el transporte por camión, que muy pronto será el principal medio de acarreo del maíz.

En el Cuadro 3 aparece la lista de la cantidad aproximada de trabajo requerido por cada etapa del ciclo agrícola.

El trabajo básico que debe hacerse en cualquier milpa consume 30 jornadas-hombre por almud sembrado (doce kilos) más 1.5 jornadas-hombre por cada fanega cosechada (144 kilos). Estas cifras deberían considerarse como “mínimos elevados”, es decir, poca gente puede trabajar tanto como para reducirlas sustancialmente. Una muy buena tierra, que es difícil de hallar, puede reducirlas algo. Por el contrario, un trabajo ineficiente puede aumentar considerablemente el tiempo que figura en el Cuadro 3. Deberá advertirse que las cifras no incluyen el tiempo de viaje entre Zinacantan y la tierra caliente. Esto puede ser importante, sobre todo para el hombre que esté trabajando muy poca tierra y tenga que pasarse dos días viajando (viaje de ida y vuelta) para trabajar tan sólo unos días en la tierra caliente.

CUADRO 3

COSTOS DE MANO DE OBRA EN EL CULTIVO DEL MAÍZ

Desde preparar la tierra hasta doblegar las cañas

(jornadas-hombre por almud sembrado [12 kilos])		Segunda desyerba (si no es tierra nueva)	8
Desmontar y recoger	10-14	Doblegar cañas	2
Recoger cañas y quemarlas	3	Total aproximado ^a	30
Sembrar	3	<i>Cosecha</i>	
Segunda siembra	1	(jornadas-hombre por fanega cosechada [144 kilos])	
Primera desyerba	12	Recolección	1
		Desgrane	0.5
		Total	1.5

^a Calculando, ya sea tierra nueva sin segunda desyerba o tierra vieja sin desmonte y quema.

En el momento de la desyerba, en junio y julio, el trabajo es tan grande, que un hombre puede realizarlo él solo únicamente si tiene sembrados menos de dos almudes (aproximadamente 24 kilos). Salvo en el caso de tener una familia muy grande todo zinacanteco que está cultivando maíz con fines comerciales alquila trabajadores en ese momento. Muchos de ellos son zinacantecos que no han sembrado mucho maíz, pero la mayor proporción parece ser de hombres procedentes del vecino municipio de Chamula. Puesto que los chamulas son pobres de tierras y tienen aún menos acceso conveniente a la tierra caliente que los zinacantecos, muchos de ellos buscan trabajo por día durante todo el año. También en otros momentos del ciclo agrícola se alquilan trabajadores, pero son más necesarios en la época de la desyerba, cuando el maíz es todavía pequeño y puede ser destruido si no se procede a desyerbar inmediatamente.

No se les paga el tiempo de viaje a los trabajadores, pero se los alimenta durante los días de viaje. El costo de alimentación de un trabajador por día es aproximadamente de 1 peso (8 centavos de dólar) y se le pagan 5 pesos. Así pues, una jornada-hombre en la tierra caliente vale unos 6 pesos. Los 30 días de trabajo invertido en un almud de milpa antes de la cosecha, vale, por lo tanto, 180 pesos, y el trabajo de cosecha cuesta 9 pesos por fanega (144 kilos). Un almud de grano (12 kilos) que produzca un rendimiento promedio de ocho fanegas (1 152 kilos) costaría 252 pesos de mano de obra en la milpa misma.

En mis cálculos económicos sobre la agricultura del maíz he usado un precio estándar de 2.50 por cuarto (3.750 g.) para la venta de maíz. Por supuesto que algunas personas ganan más y otras menos. Se justifica la elección de un promedio de 2.50 por el hecho de que la mano de obra alquilada corrientemente se paga en efectivo a razón de 5 pesos por día o en especie, a razón de dos cuartos por día.

Transporte, equipo y otros gastos menores se suman al costo del maíz producido por los zinacantecos. Estos factores, más que el costo real de la mano de obra, determinan la ganancia que un agricultor puede obtener, y varían de persona a persona más que el costo de la mano de obra. Son factores fundamentales que diferencian los tres casos estudiados a continuación.

Tres agricultores zinacantecos de maíz

Los excedentes vendibles y las ganancias obtenidas de un año de cultivo del maíz varían tremadamente entre los agricultores. A través del siguiente estudio de tres casos me propongo mostrar las posibilidades de diferenciación en la riqueza, y sugerir cuáles son los factores que determinan el éxito o el fracaso en la agricultura comercial del maíz. Aparte de estos casos, conceptos generales emitidos por los informantes, la observación personal y una cantidad de otros casos sobre los cuales se obtuvo información pero con menos detalles, sustentan mis conclusiones.

(1) A Domingo no le gusta trabajar la milpa. Durante el año en que se reunieron los datos sobre su cultivo del maíz, trabajó medio tiempo como informante para el Proyecto de Harvard, principalmente para mí. Puesto que por este trabajo recibía alrededor de 2 000 pesos, podía vivir bastante bien a pesar del fracaso comercial de su agricultura. Los factores que convirtieron su trabajo agrícola en un fracaso comercial son ejemplos extremos de aquellos que minan los esfuerzos de otros agricultores zinacantecos pobres. Domingo tiene 24 años de edad y habita una pequeña casa muy cerca de la de su padre. Hace muy poco que se trasladó allí, habiendo vivido con su madre durante casi todo el tiempo desde que sus padres se separaron a poco de nacido él. Su padre no tuvo hijos de su segunda mujer, y Domingo no tiene hermanos. Se casó con una muchacha de un caserío próximo y tienen un bebé varón.

Los habitantes de Htekium, donde vive Domingo, tienen fama de ser agricultores pobres. A veces dicen que la relativa alegría de la vida en el centro ceremonial hace que la soledad, la suciedad y el calor de la tierra caliente les resulten más desagradables a ellos que a la gente que vive en los caseríos aledaños.

(2) Juan es un agricultor de maíz de tiempo completo. Es decir dedica 200 días de los 250 que tiene el año a cuidar de sus milpas y a vender maíz. Tiene aproximadamente 38 años y vive en Pasto, cerca de la tierra caliente, con su esposa y tres hijos pequeños. La casa de Juan está muy cerca de las de su padre y sus tres hermanos. Es un ex presidente municipal y un influyente líder político. Debido a sus responsabilidades políticas Juan hizo averiguaciones respecto de la investigación que los antropólogos estaban realizando en Zinacantan, y terminó por trabajar como informante de vez en cuando. Gana alrededor de 200 pesos anuales por este trabajo. La venta de aguardiente, refrescos y cigarrillos, de los que a veces tiene en su casa una provisión, también le producen algunos pesos por año.

(3) Lucas vive en Apas. Se trata de un agricultor de maíz de tiempo completo, muy próspero, que fue Alcalde Viejo Mayor en 1961. Tiene 55 años de edad y es padre de 11 hijos vi-

vos: siete varones y cinco mujeres. Casi todos ellos ya están casados, pero dos varones y dos hijas siguen solteros y viven con él y su esposa. Solamente se incluyen en los cálculos que figuran más adelante, las milpas que cultiva en la tierra caliente. Pero también cultiva una cantidad considerable de tierras que posee en Apas. Esta tierra probablemente le da una ganancia adicional de 500 a 1 000 pesos por año. Igual que Juan, a veces tiene una pequeña tienda en su casa.

El Cuadro 4 presenta un resumen de los aspectos financieros de un año de cultivo del maíz para Domingo, Juan y Lucas. Sobre Domingo tengo informes muy exactos de los gastos, basados en un libro de cuentas que él lleva, en mis casi diarias conversaciones con él y en mis visitas a sus milpas de la tierra caliente. Las cifras para Juan se basan en sus datos sobre el trabajo del año anterior. Para Lucas sólouento con cálculos estimativos. Sin embargo son muy buenos, si es que los datos que me suministraron otros informantes pueden tomarse como indicación de exactitud. Mis propias observaciones también indican que sus estimaciones son correctas. El análisis que doy a continuación se refiere al Cuadro 4, lo interpreta y completa.

Aunque Domingo sembró 25 por ciento menos que Juan cosechó más, fundamentalmente porque hizo todo su trabajo en la tierra caliente y la mayor parte de la misma está sobre rozadura. Juan sembró en tres lugares. Un almud (12 kilos) en tierra ejidal de la tierra caliente y obtuvo un rendimiento de sólo tres fanegas. Dos almudes sembrados en tierra ejidal de zona templada produjeron 12 fanegas y un almud sembrado en tierra alquilada de la tierra caliente le rindieron ocho fanegas (1 152 kilos). El rendimiento de Lucas se calcula en ocho fanegas por almud sembrado que, como puede verse en los casos de Domingo y Juan, es un promedio regular para la tierra caliente.

Aunque Domingo pagó más renta que Juan o Lucas, pagaba un poco menos que las dos fanegas normales por almud sembrado, por dos razones: (1) El rastrojo que él sembró había sido usado por muchos años y el dueño aceptó menos que la renta total. (2) Logró convencer al dueño de la rozadura que

CUADRO 4

CUENTAS DE AGRICULTURA DE TRES ZINACANTECOS

MAIZ

<i>Producción, gastos y ganancias^a</i>	<i>Domingo</i>	<i>Juan</i>	<i>Lucas^b</i>
Sembrado	9	12	30
Cosechado	900	828	2,880
Pagado en renta	148	72	180
Maíz llevado a la casa	752	756	2,700
Producción neta	743	744	2,670
Costo idealizado de trabajadores ..	(\$765.00)	(\$927.00)	(\$2,520.00)
Costo real trabajadores	937.05	845.00	2,520.00
Regalos para trabajadores	123.45	50.00	100.00
Regalos voluntarios	36.00	— ^b	—
Transportación	427.65	—	600.00
Impuesto	20.00	—	—
Subtotal	1,544.15	895.00	3,220.00
Contingencias (5%) ^c	77.20	44.75	161.00
GRAN TOTAL GASTOS	1,621.35	939.75	3,381.00
Valor del producto neto	1,857.50	1,860.00	6,675.00
Ganancia	236.15	920.25	3,294.00
Costo unidad	2.18	1.26	1.27
Ganancia unidad32	1.24	1.23

FRIJOLES

Sembrado	10	24
Cosechado	118	288
Pagado en renta	—	—
Frijoles llevados a la casa	118	288
Producción neta	108	264

CUADRO 4 (*Continuación*)

<i>Producción, gastos y ganancias^a</i>	<i>Domingo</i>	<i>Juan</i>	<i>Lucas^b</i>
Costo idealizado de trabajadores	(\$198.60)	(\$480.00)	
Costo real trabajadores	—	480.00	
Regalos para trabajadores	—	20.00	
Transportación	—	64.00	
Total		564.00	
Contingencias	—	—	
GRAN TOTAL GASTOS	—	564.00	
Valor del producto neto	540.00	1,320.00	
Ganancia	540.00	760.00	
Costo unidad	—	2.14	
Ganancia unidad	5.00	2.86	
GANANCIA TOTAL: MAÍZ Y			
FRIJOLES	\$236.15	\$1,460.25	\$4,054.00^c

NOTA: Todos los cálculos idealizados y todos los cálculos de valor de los productos están hechos en base a las cifras dadas en el texto.

^a Las cifras para los cinco primeros renglones de cada columna de la izquierda se dan en cuartos (cinco litros de volumen). Los restantes se dan en pesos (8¢ U.S.).

^b Cifras estimadas. Todas las cifras para Lucas son estimaciones más excepto para las cantidades sembradas y la renta pagada, cuyos informes me dió él.

^c Cantidad de maíz producido en exceso de la cantidad invertida en renta y grano.

^d Las rayas en cualquier columna indican que el agricultor no ha tenido gastos en dicho renglón.

^e Se supone que el 5% de contingencias cubre cosas tales como reemplazo de equipo y ceremonias llevadas a cabo en las milpas para asegurar buenas cosechas. En realidad, Domingo gastó más que esto porque tuvo que invertir en equipo nuevo. Los otros sin duda gastaron menos. Este 5% probablemente no cubre todo el gasto de reemplazos de caballos y mulas cuando mueren. Generalmente se compran estos animales después de una cosecha particularmente buena, con la ganancia "extra". El año presentado aquí (1961) no fue excepcionalmente bueno para ninguno de los tres agricultores.

^f Ganancia total de Lucas, teniendo en cuenta el hecho de que probablemente hace todo el trabajo él sólo respecto de los frijoles, es de 564 pesos más o sea, 4,618.00 pesos.

había sembrado menos grano que el que realmente plantó. Juan pagó un alquiler completo por la parcela de tierra caliente en la cual sembró un almud, pero los restantes tres almudes (36 kilos) los sembró en su tierra ejidal, que no se alquila. Lucas, de una manera que no me resulta del todo clara, se las ingenió para obtener el derecho a sembrar áreas de tierra estatal por las cuales se paga la renta ínfima de seis almudes por almud sembrado.

En resumen, Lucas tuvo ventajas tanto en lo que se refiere a la calidad de la tierra (rendimiento) como a la cantidad de alquiler pagado, mientras que Domingo no tuvo esa ventaja al respecto y Juan sembró tierra de baja calidad.

Los costos de mano de obra en la producción de un cultivo son una parte importante de la inversión que el agricultor hace cada año. El costo ideal de los trabajadores, que aparece en el Cuadro 4, está calculado a partir de las cifras presentadas anteriormente en este capítulo (180 pesos por almud sembrado, más nueve pesos por fanega cosechada). Por supuesto, el hecho importante es el costo real de los trabajadores. El costo real debería estar por debajo del costo ideal porque el trabajo del propio agricultor no está incluido en la cifra del costo real. A pesar de este hecho Domingo pagó más por los trabajadores que el costo ideal calculado para él. Parte de esta disparidad se explica por el hecho de que una buena proporción de sus esfuerzos estuvieron dedicados a limpiar la roza, gasto que no se repetiría en forma completa en los años futuros. Sin embargo mucha más de esta disparidad se explica por la forma ineficaz como Domingo organizó su trabajo. A menudo tenía que darles a los trabajadores jornal completo por días cortos y tiempo de viaje. Juan pagaba a los trabajadores 82 pesos menos que el costo ideal. Los catorce días aproximados de su trabajo que esta cantidad cubriría es indudablemente mucho menos de lo que realmente dedicaba a sus milpas. Sus costos de mano de obra se elevaron por el hecho de que la tierra pobre y rocosa de las parcelas ejidales es difícil de desyerbar.⁷ Puesto que no cuento con cifras reales, a Lucas se le carga el costo ideal total. En realidad como él y sus hijos hacían el trabajo, su verdadero

costo de mano de obra era probablemente inferior que el que figura en el cuadro.

Puesto que tenía pocos parientes y poca experiencia en el cultivo del maíz Domingo tuvo más gastos de reclutamiento de trabajadores que Juan y Lucas. Normalmente un empleador tiene que darle una botella de aguardiente al hombre al que le pida que trabaje para él y una buena comida cuando el trabajador regresa de la tierra caliente. Domingo hizo muchos más viajes a esa zona y permaneció en ella por períodos más cortos y, por lo tanto, gastó una cantidad proporcionalmente mayor en comidas. Además no tenía contratos a largo plazo con los trabajadores como Juan y Lucas. El reclutamiento de los mismos, en cada viaje, le costaba tiempo y dinero para comprar el aguardiente.

Sólo Domingo les daba "regalos voluntarios" a los trabajadores mientras éstos iban y venían de la tierra caliente. Por lo general les daba estos regalos porque tenía que pedirles que acarrearan pesadas cargas por distancias largas. Juan y Lucas poseían caballos para transportar alimentos y herramientas a la tierra caliente y no tenían que pedir esos favores.

Los costos de transportación contribuyeron mucho al fracaso de Domingo. Parte de su elevado desembolso para transportación es atribuible a mala organización, otra parte a su carencia de caballos y una tercera al hecho de que vive más lejos de la tierra caliente que los otros dos y debe pagar tarifas más altas para hacer que lleven el maíz a su casa. La mala administración se refleja en los viajes extra que hacía a la tierra caliente y en las tarifas extra que pagaba por dichos viajes. La misma falta de caballos, que lo obligaba a dar regalos "voluntarios" a los trabajadores, hacía necesario pagar tarifa de camión para parte del camino hacia la tierra caliente. Se podía esperar que los trabajadores hicieran todo el camino a pie si hubieran contado con caballos para acarrear los alimentos y el equipo, pero no si tenían que llevar una carga. A causa de la mayor distancia el transporte de maíz desde la tierra caliente a Htekum cuesta un 25 a un 50 por ciento más que el transporte hasta Apas y Pasto.

Juan no tenía gastos de transportación pues él y sus hermanos mancomunan sus caballos y se ayudan mutuamente a transportar sus cosechas. Hasta cierto punto Juan paga por esta comodidad, pues debe turnarse con sus hermanos para ocuparse de llevar los caballos a su lugar de pastoreo que está a cierta distancia del hogar familiar. Puesto que la tierra ejidal, donde hizo la mayor parte de su cultivo, está más cerca de su casa que la tierra caliente, Juan tenía esta otra ventaja.

Lucas posee suficientes caballos como para transportar alimentos y herramientas a la tierra caliente, pero sería antieconómico mantener la gran cantidad requerida para transportar sus grandes cosechas, de modo que paga a otros para que le lleven el maíz a su casa. Los 600 pesos que figuran para transportación fueron utilizados completamente para el transporte de 2 700 cuartos (75 fanegas [10 800 kilos]) a 8 pesos por fanega desde sus milpas hasta su casa. Igual servicio hasta Htekum, por lo general cuesta 12 pesos por fanega.

El impuesto gubernamental al transporte de maíz fuera de una región productora sólo fue pagado por Domingo, por ser el único de los tres que empleó un camión para llevar su cosecha a la casa. Los agricultores que usan caballos pueden evitar las casetas de impuestos ubicadas a lo largo de la carretera.

Las ganancias obtenidas del trabajo de un año indican más claramente el diverso éxito logrado por los tres hombres. La ganancia de Domingo, que representa 65 días laborales y 32 días de viaje de todo su tiempo, es muy reducida: 236.15 pesos. Su costo de unidad es de 2.18 pesos por cuarto de producción neta. Este costo es tan elevado que habría podido comprar maíz más barato, de haber tenido dinero en efectivo en la mano en la época de la cosecha. Una buena parte de la cosecha de Domingo se usó para consumo doméstico y para alimentar a los pollos y a un cerdo, pero consiguió vender algo de su excedente en agosto de 1962. Recibió un poco más de 3 pesos por cuarto (3.750 k.) de modo que su ganancia real fue algo más elevada que la que figura en el Cuadro 4.

Juan y Lucas tuvieron costos de unidad mucho más bajos que Domingo. El ahorro en renta de Lucas fue un factor princi-

pal en la disminución de sus costos, así como lo fueron, en el caso de Juan sus ahorros en alquiler y transportación. Aunque Juan ahorró dinero en la transportación, los arreglos particulares que hace con sus hermanos limitan la cantidad total que puede transportar (y producir). Así pues, el sistema de Lucas rinde una ganancia total mayor.

Juan y Lucas obtuvieron ganancias adicionales de los frijoles. Domingo consideraba que su tierra no era apropiada para cultivarlos de modo que pensó que sería una mala inversión.⁸ Juan sembró frijoles en los tres lugares que cultivó. Lucas sólo lo hizo en la milpa que sembró en la tierra caliente. Los ocho almudnes (96 kilos) de frijoles fueron puestos en tierra que ya había recibido unos cuatro almudnes (48 kilos) de maíz. Aunque he calculado las ganancias que obtuvo de los frijoles como si el trabajo hubiera sido realizado por trabajadores, es probable que lo hayan hecho Lucas y sus hijos. Su trabajo sumó, quizás, por lo menos 1 000 pesos a sus ganancias, lo cual les significó más de 5 000 pesos.

Por lo menos la mitad de la "ganancia" de Juan se necesita para los gastos diarios de su familia. Sería afortunado de contar con 700 pesos para gastar en "lujos", urgencias (tales como enfermedad), inversiones de largo plazo (como una nueva casa), y servicios en el sistema de cargos. Aun con su familia más numerosa la cifra comparable para Lucas se acerca probablemente a los 3 000 pesos.

Resumen

Los factores que caracterizan a los tres hombres analizados son fundamentales para el éxito o fracaso de cualquier agricultor de maíz en Zinacantan.

A parte de la mala administración, que se refleja en el enfoque general que Domingo tiene de la agricultura del maíz, las razones de su fracaso son principalmente las siguientes: (1) falta de un plan especial para alquilar tierra; (2) falta de inversión en caballos y maíz;⁹ y (3) distancia entre su casa y la tierra caliente.

Excluyendo la gran cantidad de hombres que poseen tierras ejidales, la proporción de zinacantecos que tienen las conexiones y capacidad necesarias para hacer planes especiales de explotación de la tierra, es muy pequeña. Muchos logran éxito como cultivadores de maíz sin esos planes especiales, aunque tengan que pagar rentas normales. Así pues, si bien Domingo está en desventaja aquí, en comparación con Juan y Lucas, en conjunto sus costos de renta representan la situación normal para todos los zinacantecos.

Puesto que estaba comenzando de nuevo y como realmente no está interesado en la agricultura del maíz, Domingo no tenía el caballo y el equipo que habría necesitado para hacer una operación eficaz. La carencia de estos elementos aumentó sus gastos en forma considerable, porque tenía que pagarles pasaje de camión a los trabajadores y darles regalos por llevar su propia comida. Los motivos que tenía Domingo para no hacer estas inversiones son particulares, pero la falta de estas inversiones es típica de los agricultores pobres y fracasados de Zinacantan. La pobreza inicial, el manejo deficiente del dinero y la mala suerte, contribuyen a que algunos zinacantecos se abstengan de hacer siquiera estas inversiones. Los hombres jóvenes con frecuencia rompen este círculo de pobreza a través de la herencia o después de largos períodos de trabajo asalariado y cuidadosa administración del dinero. Sin embargo, unas pocas temporadas de enfermedad en la familia o algunas malas cosechas pueden anular cualquier esfuerzo por adquirir el capital necesario.

El hecho de que Domingo viva en Htekum y tenga que viajar más para llegar a la tierra caliente es bastante importante, en mi opinión. Si bien la mayoría de los zinacantecos reconoce el hecho de que los habitantes de Htekum son los agricultores de maíz más pobres, no reconocen plenamente la ventaja que la gente de los pueblos más cercanos a la tierra caliente tienen en lo referente al tiempo de viaje y transportación del producto.

Ni Juan ni Lucas tuvieron las desventajas que perjudicaron a Domingo. Aunque ambos tienen éxito, hay una gran diferen-

cia entre ellos. Juan realiza lo que podríamos llamar una operación conservadora: un esfuerzo por conservar segura su tierra. La reducción al mínimo de los riesgos y gastos es la clave de su éxito. Produce maíz a un costo por unidad muy bajo, pero los arreglos especiales necesarios para lograr este costo por unidad bajo, le impiden ampliar su explotación. Juan es un caso típico de una clase de agricultores que efectúan explotaciones "de sostén", dependiendo de los bajos costos y del valor de su propio trabajo para alcanzar éxito. El padre de Domingo y su hermanastro Mariano son también de este tipo. Siembran en varios lugares tanto en la tierra caliente como en la región fría, para que la necesaria desyerba pueda hacerse en diferentes fechas. De este modo pueden realizar mucho de su propio trabajo, mientras que el hombre que cultiva solamente en la tierra caliente se ve obligado a alquilar trabajadores para que la desyerba sea hecha en el momento más adecuado. Poseen caballos y hacen esfuerzos extraordinarios para reclutar trabajadores a quienes pagan un diez por ciento menos de la tarifa normal. Siembran tierra ejidal o terrenos que se alquilan a muy bajo precio, reduciendo así el riesgo en caso de que la cosecha resulte mala, pero limitando, al mismo tiempo, las ganancias pues el rendimiento promedio es inferior. El más exitoso de estos explotadores conservadores logra ganancias suficientes como para poder participar en el sistema de cargos, pero generalmente queda limitado a los cargos menos costosos.

Lucas es rico. Realiza una explotación amplia y eficaz. El valor de su propio trabajo no es esencial para su éxito, si bien aumenta sus garantías trabajando él mismo y haciendo que sus hijos trabajen para él. Una cosecha muy mala lo perjudicaría, pues invierte una gran cantidad por año. No obstante guarda una reserva considerable de modo que la peor cosecha no pueda arruinarlo. Por ejemplo, en 1962, cuando muchos zinacantecos se dieron por vencidos después de la primera y la segunda siembra se secaron, Lucas estaba haciendo planes para sembrar una tercera vez, sobre todo porque el fracaso de las cosechas de los otros elevaría el precio del maíz y aumentaría sus propias ganancias si lograba una cosecha por lo menos regular. Represen-

ta a los ricos, es decir, las personas que dependen del tamaño de la operación para obtener ganancias. Muchos heredan ese tipo de explotación, pero la capacidad organizadora que se requiere para mantenerla supera las capacidades de algunos.

La familia numerosa de Lucas era sin duda una gran ventaja para él. Sin embargo el estilo de explotación no se limita a los que cuentan con esta ventaja. Cierto hombre joven que se está estableciendo a gran escala ha alquilado a un chamula a 7 pesos por día para que vigile el trabajo de otros trabajadores chamulas. Aunque este arreglo reduce su margen de beneficios, al parecer lo está convirtiendo en un éxito.

En resumen: aunque el riesgo es grande, pueden obtenerse ganancias considerables en Zinacantan mediante la agricultura comercial del maíz. El trabajo arduo y la administración eficiente son recompensados por el éxito económico... si además se tiene algo de suerte. A pesar de que dicho sistema parece una posibilidad abierta a todos, son pocos los que realmente pueden llegar a convertirse en ricos sin contar por lo menos con algunas de las ventajas que los ricos ya tienen. Es posible mediante métodos conservadores de agricultura, reducir al mínimo los riesgos, pero dichos métodos limitan también las ganancias.

En los siguientes capítulos, los tres tipos que han sido analizados aquí aparecerán una y otra vez, participando del sistema de cargos según su riqueza.

COSTO, AUTORIDAD Y PRESTIGIO

Los costos de los diversos cargos difieren mucho. Cualquier zinacanteco puede disponer de los 50 pesos que aproximadamente gasta el Mayor (A11). Sin embargo, la cantidad superior a los 14 000 pesos que gasta el Mayordomo Rey (A1) en un año de servicio, sería una carga muy grande incluso para Lucas. Ni Domingo ni Juan podrían jamás llegar a prestar servicios como Mayordomo Rey.

El público conoce bastante bien el costo de cada cargo y aún mejor, el costo relativo de los diversos cargos. Puesto que los gastos de los diversos cargos son sustancialmente diferentes, el observador, nativo o antropólogo, tiene pruebas evidentes sobre las cuales poder juzgar a un individuo. Desde el punto de vista del participante el sistema de cargos puede ser una forma muy clara de comunicar sus habilidades y su propia imagen a sus iguales. El costo del cargo y algunos otros factores, incluyendo su rango o autoridad tradicionales, determinan el prestigio adjudicado a la persona que lo ocupa. En este capítulo me interesa fundamentalmente documentar el costo absoluto y relativo de los diferentes cargos y construir escalas para clasificar a los cargos de cada nivel de acuerdo con el costo y el prestigio.

Costo de los cargos

Si bien los gastos totales de los cargos varían, los artículos en que se invierten esos desembolsos son similares para todos

los ocupantes de cargos. Comida y aguardiente —o, tal vez sea más correcto decir: aguardiente y comida— para los otros compañeros ocupantes de cargos y para el personal auxiliar, constituyen los gastos principales del presupuesto de un ocupante de cargo. Carne (incluyendo pollo y cerdo, así como también carne de res), maíz, frijoles, pan, azúcar no refinada y velas son los artículos principales. Verduras, huevos, especias, cigarrillos y cerillos normalmente suman unos pocos pesos en cada acontecimiento ritual. Los artículos permanentes tales como vasijas, faroles e instrumentos musicales pueden pedirse prestados o bien comprados, dependiendo de la condición financiera del ocupante del cargo y de sus planes de uso futuro de los artículos en otros cargos. En el Cuadro 5 aparece la lista de los gastos para cinco cargos.

CUADRO 5

GASTOS PARA CINCO CARGOS

Cargo	Aguardiente	Mercancías			Gastos totales
		Otras compras	caseras consumidas ^a		
A1S 1960....	5,880.00	6,125.30	2,289.60	14,294.90	
A8S 1952....	1,400.00	1,030.50	910.50	3,341.00	
A7S 1961....	875.00	1,360.00	120.00	2,335.00	
B7 1952....	410.00	164.00	255.40	829.40 ^b	
C1 1957....	560.00	103.00	493.00	1,156.00 ^b	

NOTA: Todas las cifras están basadas en informes de mercancías compradas y consumidas. Están dadas en pesos, calculadas a los precios corriente de 1960-61.

^a Valor de mercado de mercancías producidas en la casa y consumidas en rituales del cargo.

^b Estas cifras fueron tomadas del mismo informante, Mariano, que ocupó estos dos cargos. Ambas son por cierto muy bajas, pero es difícil calcular según qué porcentaje. En cuanto a las otras cifras la de A1S para 1960 es muy exacta; y las de A8S para 1952 y de A7S para 1961 son probablemente exactas dentro de un 10 a 15%.

Por una feliz coincidencia, el Mayordomo Rey Mayor (A1S) del año 1960 era bilingüe y probablemente el zinacanteco más ladinizado del sistema de cargos en esos momentos. Antonio, un hombre muy inteligente y plenamente consciente de sí mismo, resultó un excelente informante en muchos aspectos del sistema de cargos.

Sobre todo para los cálculos de los gastos de los cargos, su capacidad de poder escribir y hacer cuentas, prácticamente única, fue muy valiosa. Su cargo es el más costoso de todo el sistema de cargos en Zinacantan. Un cargo para ricos supone gastos que suman más de diez veces el ingreso anual de un zinacanteco relativamente próspero como Juan. Un cargo moderadamente costoso de primer nivel es el de Mayordomo San Sebastián (A8), que ocupó Manuel en 1952. En el Cuadro 6 se comparan los gastos para el Mayordomo Rey Mayor y el Mayordomo San Sebastián Mayor.

Tengo dos clases de información acerca de los gastos de los cargos:

(1) Declaraciones de los informantes y amigos acerca de sus propios cargos, y (2) afirmaciones de ocupantes de cargos dadas por informantes dignos de confianza. A menudo resulta difícil evaluar sistemáticamente la información recogida de estas maneras, pues las declaraciones se refieren a distintos aspectos de la economía de un cargo. Algunos informaron respecto de las deudas que tenían al finalizar el año de servicio. Otros dieron a conocer el dinero en efectivo que habían gastado, pero no consideraron como gastos el maíz y otros artículos caseros. Sólo un informante, un hombre ampliamente reconocido como rico y emprendedor, dio una cifra de dinero que incluía el cálculo del maíz y otros artículos caseros consumidos, así como también, el efectivo gastado. Algunas de las declaraciones menos sistemáticas aparecen en el Cuadro 7. Se presentan las cifras tal como las dieron los informantes. No se hacen ajustes a la inflación general que fue produciéndose a través de los años.

CUADRO 6

GASTOS MÁS DETALLADOS PARA DOS CARGOS

<i>Tipo de Gasto</i>	A1S 1960	A8S 1952
Aguardiente	5,880.00	1,400.00
Carne	3,984.00	497.00
Pan	529.60	140.00
Azúcar	532.00	142.50
Velas	250.00 ^a	116.00
Varios	296.70	—
Artículos permanentes	533.00	—
Subtotal	6,125.30	895.50 ^b
Maíz	1,740.00	367.50
Frijoles	220.00	135.00
Pollos y huevos	129.60	408.00
Café	200.00	135.00 ^a
Subtotal	2,289.60	1,045.50
GRAN TOTAL	14,294.90	3,341.00

NOTA: Todas las cifras están en pesos y calculadas según los precios corrientes de 1960-61.

^a Cifra estimativa.

^b A8S informó que no había gastado nada en artículos permanentes y sólo una cantidad insignificante en la categoría varios.

Escala de costos

La forma ideal de determinar el costo absoluto y el relativo de los cargos consistiría en lograr que cada ocupante de cargo de la jerarquía diera una lista detallada de sus gastos durante todo el año de servicio. Sin embargo, la mayoría de los ocupantes de cargos no conocen sus gastos con tanto detalle. Y, puesto que la mayoría de ellos consideraría que es una impertinencia

de parte del antropólogo el hacer tales preguntas, intentar ese método habría disminuido la confianza entre el estudioso y los nativos. Los costos absolutos de algunos cargos fueron determinados tal como se describe arriba. La alternativa más obvia y práctica para determinar sistemáticamente los gastos relativos de los cargos consistió en hacer que un grupo de informantes clasificara los cargos de cada nivel según los gastos. Los resultados aparecen en el Cuadro 8.¹

CUADRO 7

GASTOS Y DEUDAS DE LOS OCUPANTES DE CARGOS

<i>Cargo</i>	<i>Información</i>
A1J 1961	7,000 deuda
A1S 1962	6,000 deuda
A2S, 1958	5,500 deuda en efectivo, más maíz
A8J 1959-60	3,000 deuda más 952.50 en maíz y frijoles
A8S 1960-61	4,000 gastados en total, 3,000 deuda
A1OS 1952 (ca.)	Menos de 1,000 gastados en total
ASD 1962-63	9,000 más maíz (por adelantado)
ASD 1960-61	9,000 gastado en total
B1 1956	6,000 gastados incluyendo maíz
B1 1952 (ca.)	3,400 gastados en total
B2 1955-56	4,800 gastados en total
B12 1958 (ca.)	1,500-2,000 más 900 en maíz
Todos los C y D (excepto D1)	2,000 a 4,000 (muchas son estimaciones)
D1	3,000 a 5,000 (muchas son estimaciones)

NOTA: Información en pesos, tal como fue dada (no ajustada a los precios corrientes de 1960-61).

Se recogieron estos datos de varios informantes en distintos momentos de la estadía de campo. Algunos fueron reunidos como información etnográfica general antes de que yo decidiera la finalidad para la que serían utilizados. Nótese que dos de las clasificaciones, tanto para los cargos de primer nivel como de segundo nivel, fueron dadas por el informante B (Domingo), y que dos de las clasificaciones para los cargos de segundo nivel proceden del informante C (Manuel). Aunque estos informantes no siempre son perfectamente congruentes consigo mismos son, con mucho, los informantes en quienes más se puede confiar, y sus opiniones merecen que se las aprecie.

CUADRO 8

CÁLCULOS DE LOS INFORMANTES DE LOS GASTOS RELATIVOS DE LOS CARGOS, NIVELES PRIMERO Y SEGUNDO

PRIMER NIVEL

Informante	<i>A2</i>	<i>A6</i>	<i>A5</i>	<i>A8</i>	<i>A3</i>	<i>A9</i>	<i>A1</i>	<i>A4</i>	<i>A7</i>	<i>A10</i>
A	1	2.5	4	5.5	2.5	5.5	1	1.75 ^a	5.5	7
B	1	2	3	4	5.5	5.5	1	2	5.5	7
B	1	2	3	4	5.5	5.5	0 ^b	3.5	2.5	7
C	1	2.5	5	2.5	5	5	1	1	7	8
D	1	2	3	5	5	5	1.5	1.5	5	5
E	1	2.5	2.5	5	5	5	— ^c	—	—	—
F	1	2.5	2.5	6	4	5	—	—	—	—
Medio A-D.	1	2.2	3.6	4.2	4.7	5.3	.9	1.95	5.1	6.8
Medio A-F.	1	2.29	3.29	4.57	4.64	5.22	— ^c	—	—	—

SEGUNDO NIVEL^d

Informante	B1	B2 B3	B6 B10	B5 B9	B4 B12	B7	B8 B11
A	1	2	5	5	5	5	5
B	1.5	1.5	5	5	5	5	5
B	1	2	4.5	3.5	6	6	6
C	1	2	4	6.5	4	4	6.5
C	1	2	4	4	6.5	6.5	4
F	1	3	6/7	4/7	2/?	5	7
Medio ^e ...	1.08	2.08	4.58	4.67	4.75	5.25	5.59

NOTA: No se incluyen los cargos de Salinas, Navenchauc y Apas porque no todos los informantes los conocen.

^a El informante no estaba seguro si debía clasificarse con el grupo "1" o con el grupo "2.5".

^b Las clasificaciones para A1, A4, A7 y A10 se tomaron siempre después de las de los Mayordomos (A2, A6, A5, A8, A3, A9) y los informantes comparaban estos cargos con los de los Mayordomos. La clasificación "0" para A1 proviene del hecho de que el informante claramente lo ubicó encima de A2.

^c Los informantes E y F no dieron clasificaciones para los cargos A1, A4, A7 y A10.

^d Puesto que los Alfereces Santo Domingo y Divina Cruz por lo general no son cargos de segundo nivel, no se los incluye aquí.

Puesto que los ocupantes de cargo superior inferior generalmente trabajan juntos, se los enumera por pares. El superior por lo común gasta un poco más, pero sólo el informante F (Antonio) lo tuvo en cuenta como factor al hacer sus clasificaciones. Los cálculos diferentes del informante F para cargo superior e inferior aparecen señalados así: s/j.

^e Tomando la clasificación del informante F para el cargo superior.

En el cálculo del costo de los cargos de primer nivel (Cuadro 8) hay gran acuerdo entre los informantes. Los tres casos de seria disención pueden explicarse: (1) la clasificación que el informante A hace del Mayordomo Sacramento (A3) como igual al Mayordomo Santa Cruz (A6), probablemente deriva del alto prestigio (ver más adelante) del Mayordomo Sacramento. No era un informante sofisticado y tal vez no entendía ple-

namente el criterio de clasificar sólo en base al costo. (2) La clasificación que presenta el informante B del Mesonero (A7) como más costoso que el Mayordomo Santo Domingo (A5), cálculo muy elevado, se explica tal vez por el hecho de que su padre estaba a punto de entrar a servir como Mesonero. Muchas de sus conversaciones debieron haber estado dedicadas a los problemas de financiación del cargo. (3) La clasificación presentada por el informante C del Mayordomo San Sebastián (A8) como igual al Mayordomo Santa Cruz (A6), probablemente tenga su mejor explicación en el hecho de que él había servido como Mayordomo San Sebastián y consideraba que los gastos que había soportado habían sido mayores que los de los otros cargos, de los cuales sólo se enteraba por conversaciones con los amigos.

El esquema más claro en las clasificaciones de los cargos de segundo nivel (Cuadro 8) es que los tres primeros son considerados unánimemente más costosos y que los nueve últimos son esencialmente considerados como iguales. Este esquema se ajusta a toda la información disponible acerca del costo absoluto. Si bien hay, por cierto, diferencias de costo entre los nueve inferiores, todo indica que son tan pequeñas que no afectarían fundamentalmente la elección que una persona hiciera de un cargo. La riqueza parece entrar al servicio de estos nueve cargos inferiores en forma distinta. Los Alféreces San José (B4), Rosario (B5) y Natividad (B6) son los más elevados y por esta razón son los más deseados. Tienden a ser ocupados por personas más ricas, que los solicitan por adelantado. Los seis inferiores, que más a menudo son ocupados por nombramiento, tienden a ser ocupados por las personas más pobres que no tienen suficiente confianza en sus recursos económicos como para solicitar un cargo con años de anticipación al momento en que deban ocuparlo.

En el Cuadro 9 se presenta, en forma simplificada, la clasificación de los cargos según el costo. Esta Escala de costos será importante para demostrar algunas de las hipótesis acerca del sistema de cargos postuladas en los capítulos IX y X.

CUADRO 9

ESCALA DE COSTO

Primer nivel ^a			Segundo nivel		
Mayor	A1	Mayordomo Rey	Mayor	B1	San Lorenzo
	A2	Virgen del Rosario		B2 ^c	Santísima Trinidad
	A4	Pasionero		B3	San Antonio
	A6	Santa Cruz		B6	Natividad
	A5	Santo Domingo		B10	Santa Rosa
	A8	San Sebastián		B5	Virgen del Rosario
	A3	Sacramento		B9	San Jacinto
	A7	Mesonero		B4	San José
	A9	San Antonio		B12	San Pedro Martir
	A10	Capitán		B7	Virgen de la Soledad
Menor	A11 ^b	Mayor		B8	Sn. Sebastián (Mayor)
				B11	Sn. Sebastián (Menor)

^a No se diferencian Mayor y Menor para los cargos de primer nivel.

^b All requiere gastos insignificantes.

^c Los corchetes indican que los dos cargos ocupan la misma posición en la Escala de costos.

Autoridad, prestigio y escala de prestigio

Hay otros factores, aparte del costo, que son importantes para determinar el respeto y deferencia otorgados al ocupante de cargo por los servicios prestados. Esto se ve claramente en la forma como los zinacantecos hablan respecto de los cargos y actúan hacia los ocupantes de los mismos. Por ejemplo, al hablar sobre el cargo al que le gustaría servir, Domingo despreciaba al Mayordomo San Sebastián (A8), al Mayordomo San Antonio (A9) y al Mesonero (A7), en comparación con el Mayordomo Sacramento (A3); pero respecto del costo son esencialmente iguales. Los zinacantecos se sienten mucho más impresionados por alguien que ocupa el cargo de Alférez

Natividad (B6) que por el que sirve como Alférez Santa Rosa (B10), pero la diferencia de costo es mínima. El mejor rótulo para esta otra cualidad de los cargos es el de "prestigio". El prestigio es el valor total de la actuación tal como los zinacantecos la ven. Es la deferencia y respeto que un hombre recibirá por servir en su cargo, la variable según la cual puede compararse él mismo con los otros que también han ocupado cargos.

El prestigio es una cualidad esquiva, difícil de medir de alguna manera sistemática. Un hombre más joven de elevado prestigio, al parecer vacila un poco antes de saludar con una inclinación a un anciano de prestigio menor. Un hombre de gran prestigio lo parece más cuando habla con o sobre un hombre de menor prestigio. Sin embargo, no hallé una forma comparable a la de las clasificaciones hechas por los informantes acerca de los costos, para clasificar los cargos según el prestigio. Después de hablar con docenas de zinacantecos sobre los cargos, y de observar muchas interacciones entre personas que habían ocupado diferentes cargos, simplemente descubrí que yo mismo estaba pensando en términos de una jerarquía de cargos basada en el prestigio.

En su mayor parte la clasificación de prestigio que consideré apropiada puede juzgarse como una combinación de la del costo y la autoridad. La autoridad está indicada por la clasificación tradicional dentro de cada nivel y por las relaciones mayor-menor en los pares de cargos. La autoridad que depende de esta tradicional clasificación tiene dos aspectos. El primero es la autoridad real de dar órdenes que es ejercida por determinados papeles sobre otros, por ejemplo, por el Mayordomo Mayor Sacramento (A3) sobre los otros Mayordomos. El segundo es el rango que se manifiesta por el orden que se sigue al caminar, por ejemplo, el Alférez Rosario (B5) que camina adelante del Alférez Natividad (B6). El segundo tipo es la autoridad potencial y, en realidad, nunca se ejerce.

Aunque es relativamente fácil observar ambos aspectos de la autoridad, la construcción de una escala de prestigio tiene sus problemas; por ejemplo, ¿cómo se integra el valor de prestigio del costo con el valor de prestigio de la autoridad? Además,

en algunos casos, los rasgos idiosincrásicos de los cargos particulares parecían sobrepasar la clasificación que podía hacerse en base al costo y la autoridad. Con los datos de que dispongo no pueden resolverse estos problemas de ninguna manera perfectamente sistemática. Dada esta situación describiré la construcción de la Escala de prestigio dando las razones a cada paso. Aunque este procedimiento es demasiado largo, tiene la ventaja de revelar los puntos en los que la clasificación depende más de un criterio fundamentalmente subjetivo. En la sección que sigue a continuación, presentaré evidencias sistemáticas que validan las clasificaciones que presento en seguida.

Puesto que el costo es el factor más importante en la determinación del prestigio de la mayoría de los cargos, la Escala de prestigio (Cuadro 10) se basa, primordialmente, en la Escala de costos (Cuadro 9).

CUADRO 10

ESCALA DE PRESTIGIO

<i>Primer nivel</i>			<i>Segundo nivel</i>		
Mayor	A1	Mayordomo Rey ^a	Mayor	B1	San Lorenzo
	A2	Virgen del Rosario		B2	Santísima Trinidad
	A3	Sacramento		B3	San Antonio
	A4	Pasionero		B4	San José
	A5	Santo Domingo		B5	Virgen del Rosario
	A6	Canta Cruz		B6	Natividad
	A7	Mesonero		B7	Virgen de la Soledad
	A8	San Sebastián		B8	Sn. Sebastián (Mayor)
	A9	San Antonio		B9	San Jacinto
	A10	Capitán		B10	Santa Rosa
Menor	A11	Mayor		B12	San Pedro Mártir

^a No se diferencian Mayor y Menor para los cargos de primer nivel.

En la Escala de prestigio de los cargos del primer nivel, no se hace diferenciación alguna entre los miembros de los pares mayor-menor. La distinción tiene alguna importancia. Por ejemplo el que ocupa el puesto superior por lo general gasta un poco más que el otro. Y, en conversaciones conmigo, las personas que habían ocupado un cargo superior casi siempre señalaban el hecho de su calidad de superior al mencionar el cargo, mientras que las que habían ocupado un cargo inferior era más probable que solamente mencionaran el nombre del cargo, evitando la distinción mayor-menor. Sin embargo, con frecuencia los informantes que describían las carreras de cargo de otra gente, no podían recordar si habían ocupado una posición superior o inferior. Este hecho hace que el juntar a los miembros mayor y menor de los pares sea deseable por dos razones. Primero, el olvido por parte de los informantes sugiere que la distinción no es esencial. Segundo, dicho olvido significa que yo no podía reunir datos que hicieran útil dicha distinción aunque yo la incluyera en la escala. Cuando me refiero a un cargo en la escala para el primer nivel, quiero significar el par mayor-menor: en realidad, dos posiciones de la jerarquía.

En la Escala de prestigio para los cargos del primer nivel solamente tres cargos fueron deliberadamente cambiados de la posición que ocupaban en la Escala de costo —Mayordomo Sacramento (A3), Mayordomo Santo Domingo (A5) y Mesonero (A7)— pero por supuesto, las posiciones relativa y absoluta de muchos otros cargos son afectadas por estos cambios.

El cargo de Mayordomo Sacramento (A3) ha sido trasladado de la séptima posición a la tercera. Esta tercera posición para el Mayordomo Sacramento es sin duda apropiada. Es el único cargo entre los Mayordomos que siempre ejerce autoridad sobre los otros. Es también el más elevado en la clasificación tradicional y se lo asocia con San Lorenzo, el santo patrono de Zinacantan. En las conversaciones los informantes que son demasiado pobres como para ocupar los cargos de Mayordomo Rey (A1) y Mayordomo Rosario (A2) demuestran gran preferencia por este cargo.

El traslado del Mayordomo Santo Domingo (A5) de su posición por debajo del Mayordomo Santa Cruz (A6) en la Escala de costo a una posición encima de éste en la Escala de prestigio es el segundo cambio. El mismo se justifica por el hecho de que el Mayordomo Santo Domingo es segundo en la clasificación tradicional y ocasionalmente ejerce una autoridad comparable a la del Mayordomo Sacramento sobre los otros mayordomos. Los datos recogidos en conversaciones casuales también apoyan este cambio, particularmente debido a la actitud ambivalente hacia el Mayordomo Santa Cruz (ver más adelante).

El Mesonero (A7) fue trasladado encima del Mayordomo San Sebastián (A8) por intuición. Juzgué que, en general, la gente hablaba acerca del Mesonero como si fuese más prestigioso que el Mayordomo San Sebastián. Uno de los motivos de ello puede ser el hecho de que el Mesonero se asocia con el altamente prestigioso Mayordomo Rey (A1). No obstante, si el Mesonero es realmente más prestigioso que el Mayordomo San Sebastián, la diferencia es leve y, por lo tanto, el cambio en la clasificación no es muy importante.

Como totalidad, la Escala de prestigio para los cargos del primer nivel puede considerarse que ha sido construida en pasos irregulares, aunque los datos sobre el tamaño de estos pasos son demasiado inciertos como para ser usados en el tratamiento estadístico de los capítulos siguientes. El Mayordomo Rey (A1) y el Mayordomo Rosario (A2) son tan costosos y prestigiosos que la gente que los contempla desde abajo no recurren a evasivas respecto de la diferencia. El prestigio del Mayordomo Sacramento (A3) es también muy grande, pero es ligeramente amortiguado por los impresionantes pocos gastos que dicho cargo implica. El Pasionero (A4) y el Mayordomo Santo Domingo (A5), si bien están un paso bien definido por debajo de los otros tres, proporcionan cantidades excepcionales de prestigio. Son tal vez los Buicks del mundo del cargo. El Mayordomo Santa Cruz (A6) tiene algo del status de un Cadillac en una comunidad de estudiantes: reconocidamente costoso pero un poco fuera de lugar. Las fiestas que patrocina dicho

cargo muy frecuentemente están fuera del esquema corriente (ver Apéndice D). Sus gastos no compran el prestigio que sería de esperar; la gente se muestra ambivalente respecto de él. Esta ambivalencia, que jamás llegó a entender, es una de las razones más importantes para bajarlo en la Escala de prestigio a un paso de la posición segura de Mayordomo Santo Domingo (A5).

Mesonero (A7), Mayordomo San Sebastián (A8) y Mayordomo San Antonio (A9) son cargos muy respetables. Prestar servicio en ellos es un esfuerzo muy grande que la comunidad reconoce. No obstante no deja de advertirse que sus gastos son considerablemente menores. Si un hombre rico tratara de ocuparlos como contribución al servicio del cargo, más que ganar, perdería a los ojos de la comunidad, pero una persona de riqueza moderada obtiene respeto por ocuparlos. Un hombre rico que comenzó su carrera como Mayordomo San Sebastián (A8) era objeto de comentarios despectivos en Zinacantan. Continuó su carrera de cargos sirviendo en el puesto relativamente poco costoso de Alférez San Sebastián Menor (B8); pero poco después de ocupar dicho cargo los Moletik lo obligaron a servir como Alférez Divina Cruz.

El Capitán (A10) es un paso muy largo por debajo de los tres cargos mencionados. Un hombre muy pobre puede demostrar su buena voluntad y deseo de participar en las fiestas ocupando dicho cargo, pero es improbable que pueda pasar a ocupar cargos superiores. El Mayor (A11) jamás se solicita ni se acepta con orgullo. Muchos son nombrados Mayores para obligarlos a tomar una decisión respecto del sistema de cargos. Enfrentados a la perspectiva de servir en este cargo, que es el más bajo de todos, se postulan para otro cargo con tal de evitarse esa vergüenza. Otras clases de delincuencia son también las bases para nombrar Mayor a una persona. Puesto que la delincuencia que provoca el nombramiento es a veces, tan sólo una tontería o locura de juventud, algunos hombres que comienzan como Mayores siguen luego carreras de cargos relativamente prestigiosas. Sin embargo la mayoría de los que ocupa el cargo de Mayor jamás intenta otro cargo.

La construcción de la Escala de prestigio para el segundo nivel (Cuadro 10) implica más complicaciones, puesto que la Escala de costo no establece caracterizaciones tan tajantes como en el caso de los cargos del primer nivel. En general me confío más en el principio de autoridad (mayor-menor) para clasificar los cargos del segundo nivel.

El Alférez San Lorenzo (B1) es evidentemente el más prestigioso de los doce Alfereces del segundo nivel. Trinidad (B2) y San Antonio (B3) son menos prestigiosos, pero mucho más que el resto de la lista, fundamentalmente debido a su costo más elevado. Trinidad (B2) está ubicado por encima del Alférez San Antonio (B3) simplemente porque es el mayor del par.

Los tres rangos siguientes son llenados por los Alfereces San José (B4), Rosario (B5) y Natividad (B6). Están ubicados aquí porque como Alfereces Mayores tienen más autoridad y gastan un poco más de dinero que sus respectivos compañeros menores. Su orden va del más superior al menos superior de acuerdo con la clasificación tradicional.

Se ha trasladado al Alférez Soledad (B7) encima del Alférez San Sebastián Mayor (B8) debido a indicios recogidos en las conversaciones, pero no estoy seguro de esta clasificación. El resto de la Escala de prestigio está acomodada de acuerdo con el orden tradicional, excepto en el caso del Alférez San Pedro Mártir (B12) que se ha bajado a la última posición. Esto también se hizo en base a los indicios de las conversaciones. Además, San Pedro Mártir (B12) parece ser el Alférez más frecuentemente olvidado cuando se les pide a los informantes que enumeren a los Alfereces. Muchos de ellos podían recordar los nombres de todos los cargos de Alfereces menos este último.

Los espacios entre los escalones de la Escala de prestigio para los cargos de segundo nivel son más irregulares que los de los del primer nivel. El Alférez San Lorenzo (B1) es el más elevado. Trinidad (B2) y San Antonio (B3) son inferiores, pero enormemente más prestigiosos que el resto de la lista. Los Alfereces San José (B4), Rosario (B5) y Natividad (B6) obtienen un prestigio tal vez equivalente al del Pasionero (A4).

y el Mayordomo Santo Domingo (A5) del primer nivel. Es decir, son sólidos pero no magníficos. El resto de la lista no se distingue claramente, pero tengo la clara impresión de que los Alféreces Soledad (B7), San Sebastián Mayor (B8) y San Jacinto (B9) son considerados menos inferiores que los Alféreces realmente menores: Santa Rosa (B10), San Sebastián Menor (B11) y San Pedro Mártir (B12).

Las diferencias de prestigio para el tercer nivel son menos importantes a los fines de este estudio. Puede afirmarse que los seis cargos integran tres clases. El Alférez Santo Domingo y el Primer Regidor (C1) son muy prestigiosos. El Alférez Divina Cruz y el Segundo Regidor (C2) son bastante prestigiosos, y el Tercer Regidor (C3) y el Cuarto (C4) tienen algo de prestigio. En el cuarto nivel, el Alférez Santo Domingo (a veces ocupado como un cargo cuarto) y el Alcalde Viejo Mayor (D1) pueden ser descritos como muy prestigiosos mientras que el Alcalde Viejo Menor (D2) es simplemente prestigioso. El cargo último, el de Alcalde Shuves, es de una categoría completamente distinta e inferior en cuanto al prestigio, que cualquiera de los otros cargos de tercero y cuarto nivel.

Validación de la Escala de prestigio

Hice muchos esfuerzos para que los informantes zinacantecos "construyeran" una escala de prestigio para mí, así como lo habían hecho respecto de una escala de costo. Aunque los zinacantecos constantemente se comportan de manera tal que indica que respetan y acatan a sus semejantes de acuerdo con los criterios anteriormente descritos, ningún informante podía conceptualizar la noción de prestigio lo bastante coherentemente como para crear una escala de prestigio. Cualquier intento directo de inquirir acerca del relativo prestigio de los cargos producía, o bien una afirmación respecto del costo relativo (que es de conocimiento público) o bien el informante se refugiaba en el ideal cultural, diciendo que todos los cargos están a servicio de los santos y que todo servicio prestado a los santos es igualmente virtuoso. Este ideal obstaculizaba todo intento por obte-

ner, de parte de los informantes, apreciaciones directas del prestigio relativo de los cargos. Así pues, no había otra forma directa de lograr evidencias que la clasificación *de prestigio* de los cargos que yo hice coincidir, intuitivamente, con la clasificación hecha por los zinacantecos.

En esta situación, los errores cometidos por los informantes en la descripción de las carreras de cargo de otros zinacantecos, adquirían importancia. Con otros fines in mente (ver capítulos posteriores) he recogido afirmaciones de más de un informante (o más de una afirmación de un mismo informante en diversos momentos) acerca de los cargos ocupados por muchos hombres de Zinacantan. En muchos casos los informantes no se ponían de acuerdo. En todos, excepto unos pocos de estos casos de desacuerdo, fue posible tomar decisiones sistemáticas acerca de cuál afirmación aceptar como correcta y cuál catalogar de errónea. Esto se hizo en base a un orden pre-determinado de preferencia de los informantes: Manuel, por ejemplo, fue considerado más exacto que Antonio. En algunos casos se imponía el parentesco o la proximidad de residencia sobre la clasificación general de los informantes, al tener que decidir cuál informe debía calificarse de equivocado. Es decir, que incluso en el caso de un informante digno de poca confianza, se lo consideraba más adecuado cuando se trataba de los cargos ocupados por sus familiares inmediatos. Así pues, cuento con muchos casos acerca de los cuales puedo decir: "el individuo número 1, en verdad ocupó el cargo Y, pero el informante dice que ocupó el cargo Z."

Al acomodarse a la Escala de prestigio estos errores tienden a estar más cerca del cargo real ocupado por la persona respecto de la cual se formularon preguntas. Es decir: el informante que no tenía información correcta no hacía una conjectura al azar. Aparentemente conjeturaba en términos de alguna impresión general del prestigio que el ocupante de cargo tiene en la comunidad.

Las 38 afirmaciones erróneas acerca de los cargos del primer nivel y las 73 declaraciones equivocadas sobre los cargos

del segundo nivel aparecen en los Cuadros 11 y 12, respectivamente.

En el Cuadro 13 se presenta la distribución de los casos. Para el primer nivel el 31.6 por ciento de los casos está en el 18.2 por ciento de las casillas más próximas a la diagonal, y el 52.6 por ciento de los casos está en el 34.6 por ciento de las casillas más cercanas a la diagonal. La aplicación de una prueba binomia a estos datos demuestra que la distribución habría ocurrido menos de una vez en 20 si todos los informantes hubieran estado conjeturando al azar.² La probabilidad correspondiente para los cargos del segundo nivel es mucho más satisfactoria: menos de una vez en 100 000.

CUADRO 11

ERRORES DE LOS INFORMANTES: PRIMER NIVEL
(N=38)

AFIRMACIONES ERRONEAS

A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11

A1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
A2	3	—	2	—	—	—	—	—	—	—
A3	—	1	—	4	1	—	—	—	—	—
A4	—	2	—	(2)	—	—	1	—	—	—
A5	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—
A6	—	—	1	1	(2)	—	1	—	—	—
A7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A8	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—
A9	—	—	(1)	—	6	—	—	—	—	—
A10	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A11	—	—	—	—	1	—	4	—	—	—

NOTA: Las anotaciones entre paréntesis son menores que las esperadas para esas casillas.

CUADRO 12

ERRORES DE LOS INFORMANTES: SEGUNDO NIVEL
(N=73)

AFIRMACIONES ERRONEAS

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
B1		3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B2	—		—	—	2	2	—	—	—	—	—	1
B3	—	1		—	—	—	—	—	—	—	—	—
B4	1	4	2		8	7	(1)	—	(1)	—	3	—
B5	—	—	—	1		2	—	—	—	—	—	—
B6	—	(2)	—	2	5		1	—	4	1	—	—
B7	—	—	—	—	—	2		—	—	—	—	—
B8	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	1
B9	—	—	—	—	—	—	1		—	—	—	—
B10	—	—	—	—	2	(1)	—	2	1		1	—
B11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2		—
B12	—	—	—	—	(1)	(1)	1	—	1	1	—	

NOTA: Las anotaciones entre paréntesis son menos de las esperadas para estas casillas.

Si bien las dos Escalas de prestigio que he construido producen distribuciones de errores estadísticamente significativas, existe la posibilidad de que alguna otra clasificación fuera más adecuada. En el caso de los datos para el primer nivel hay cambios obvios que producirían una distribución más cercana a la diagonal: por ejemplo, si A9 fuera colocado en la posición seis y A6, A7 y A8 bajaran a las posiciones siete, ocho y nueve. En el caso de los datos para el segundo nivel estos arreglos alternativos son menos obvios. Sin embargo, en ambos casos, no existe ningún cambio fundamental que pudiera justificarse en términos de la otra información disponible acerca del sistema de cargos. Atribuyo las "imperfecciones" en las distribuciones al hecho de que la muestra es pequeña, y no creo que la Escala de prestigio debiera ser modificada.³

CUADRO 13

ANÁLISIS DE LOS ERRORES DE LOS INFORMANTES, PRIMERO
Y SEGUNDO NIVELES

Proximidad a la diagonal	Número de casos	Porcentaje de casos totales	Porcentaje de casillas totales	P. menos que
Primer nivel (N=38)				
adyacente	12	31.6	18.2	.05
dentro de 2 ^a	20	52.6	34.6	.02
Segundo nivel (N=73)				
adyacente	30	41.2	16.7	.00001
dentro de 2 ^a	47	64.5	31.9	.00001

^a Incluye todas las casillas adyacentes a la diagonal y todas las casillas adyacentes a ellas; por ejemplo, para la fila 5 "dentro de dos de la diagonal" incluye las casillas de las columnas 3, 4, 6 y 7.

Una objeción posible más grave a las conclusiones que estoy a punto de extraer puede expresarse de la siguiente forma: acaso el ordenamiento sea correcto, pero los motivos que he tenido para hacerlo, tal vez estén equivocados. Es decir: puede decirse que la forma como combiné el costo, la autoridad y unos pocos rasgos idiosincrásicos, produce un adecuado ordenamiento al azar. Por ejemplo, en el segundo nivel B5 y B6 están adyacentes en el orden ritual que se sigue al caminar, así como también en mi Escala de prestigio. Es posible que el informante los confundiera, no en la dimensión de prestigio que yo postulo, sino simplemente por su posición en la línea tal como él la recuerda. Si bien algunos de los errores pueden explicarse por estos principios alternativos, no puedo concebir ningún principio o conjunto de principios que ordene todos los errores, así como también la dimensión del prestigio.

Puesto que la Escala de prestigio fue construida antes de este análisis de errores y sin reparar en ellos, me siento relativamente seguro en extraer las siguientes conclusiones a partir de los datos:

Primero, llego a la conclusión de que, pese a que no quieren discutir abiertamente sobre ello, los zinacantecos realmente perciben los cargos en términos del prestigio relativo, y pueden recordar el prestigio aproximado de un individuo, aunque hayan olvidado el cargo particular que esa persona ocupó en el proceso de lograr ese prestigio.

Segundo, llego a la conclusión de que la Escala de prestigio, tal como aparece en el Cuadro 10, es una clasificación bastante exacta de los cargos en términos del prestigio que otorgan a la persona que los ocupa.⁴

IX

FINANCIAMIENTO DEL SERVICIO DEL CARGO

Ningún zinacanteco puede pagar los gastos de un cargo con dinero en efectivo en la mano. Se espera que quede endeudado cuando termine su cargo. La habilidad que un hombre demuestre en el manejo de sus deudas es una de las claves de su éxito en el sistema de cargos. Cuando un hombre se excede no puede recuperarse con suficiente celeridad como para asumir otro cargo en toda su vida. Por el contrario, si invierte demasiado poco de su riqueza y talentos en su cargo, está sujeto a las críticas por parte de la comunidad. Este capítulo está dedicado a tres aspectos de los problemas del financiamiento y administración de un cargo: (1) las creencias acerca de los dioses, el dinero y los cargos; (2) el sistema de préstamo de dinero a los ocupantes de cargos; y (3) el papel de los parientes, especialmente los hermanos y los hijos, en el sentido de facilitar el desempeño de los deberes de un ocupante de cargo.

Los dioses, el dinero y los cargos

El cargo debe ser una carga financiera para el ocupante del mismo, quien debe aceptarla con buen ánimo, sintiéndose feliz de tener que sacrificarse por los dioses y los santos. Cuando está escaso de dinero sus compañeros tienen que ayudarlo dándole préstamos. Estas normas son expresadas una y otra vez por los zinacantecos en afirmaciones de los ideales y en la

interpretación de los sucesos que involucran a los ocupantes de los cargos.

Dios ve tu corazón, dice Domingo. Si gastas para tu cargo con un corazón feliz, Dios te ayudará y al final, gastarás menos. Si te sientes desdichado respecto de la carga de tus gastos, tu castigo serán las desgracias que te harán gastar más.

Martín dice que no hay que preocuparse por los gastos del propio cargo: si aceptas contento la oportunidad de servir, el dinero vendrá de alguna parte.

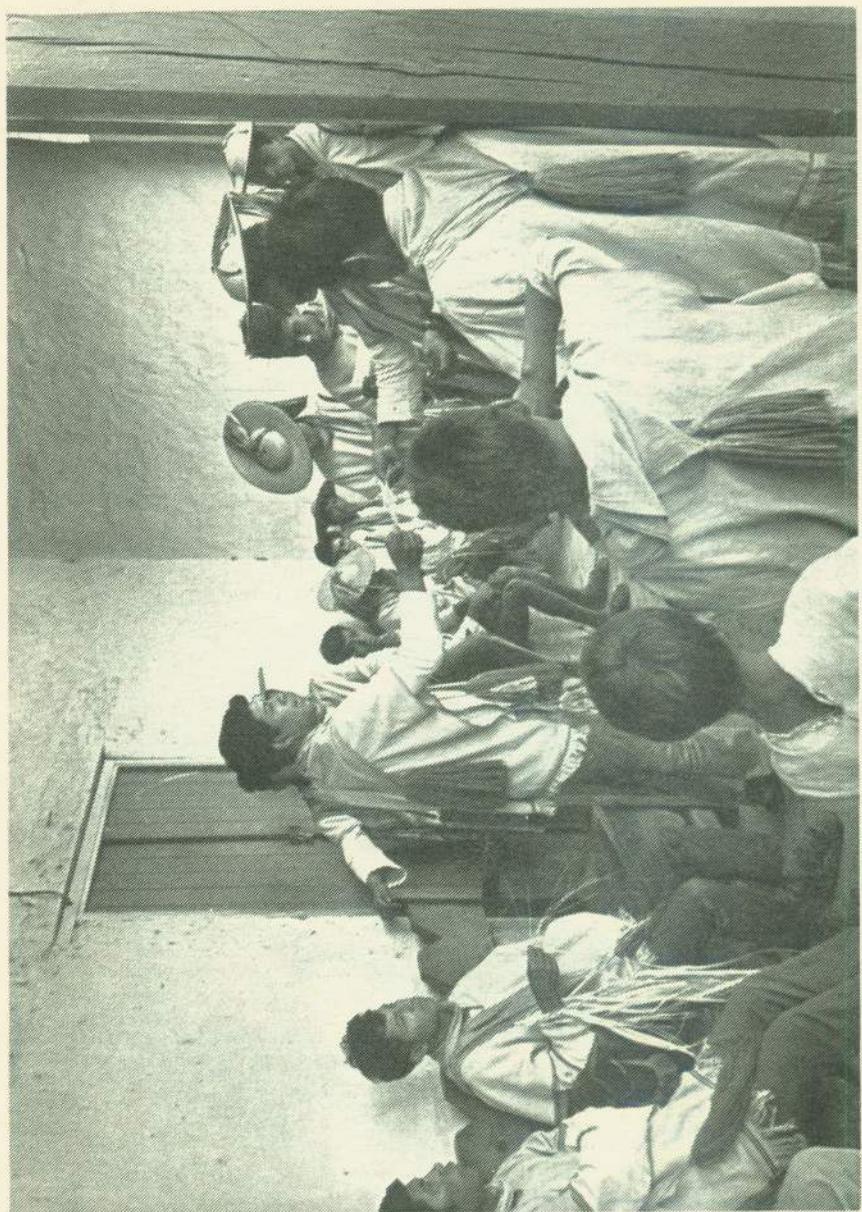
Manuel recuerda que cuando estaba a punto de terminar sus servicios como Mayordomo San Sebastián, vio llegar a su reemplazante con ocho jarras llenas de dinero. Era tanto como lo que Manuel había gastado en todo el cargo. El hombre le dijo que él ocuparía el cargo sin deudas; no tendría que luchar. Antes de que transcurriera mucho tiempo llegó el castigo. Su esposa no lo ayudaba bien: no siempre encendía las velas para su santo cuando su marido salía. El hombre empezó a beber y a gastar cada vez más dinero en aguardiente. Su mujer gastaba dinero, quién sabe en qué, pues el marido tenía exactamente los mismos gastos que cualquier otro ocupante del cargo. Al final el hombre tenía la misma deuda que Manuel cuando dejara el cargo: unos 1 500 pesos.

Manuel dice: "Si uno es muy rico y no gasta dinero para los cargos, y se niega a prestar dinero a los otros ocupantes, mintiéndoles al decirles que no tiene nada, entonces de todas maneras terminará el año endeudado, pues ese será el castigo de Dios por su mala voluntad, y por no respetar a Dios lo mejor que le es posible y por no ayudar a los otros que quieren respetarlo y por mentirles. El castigo puede ser una enfermedad, o cualquier cantidad de desgracias, pero al final el dinero se irá, pues no se lo puede quitar a Dios. Por ejemplo, un hombre del caserío de Nachig perdió su dinero cuando le mintió de esta manera a un ocupante de cargo".

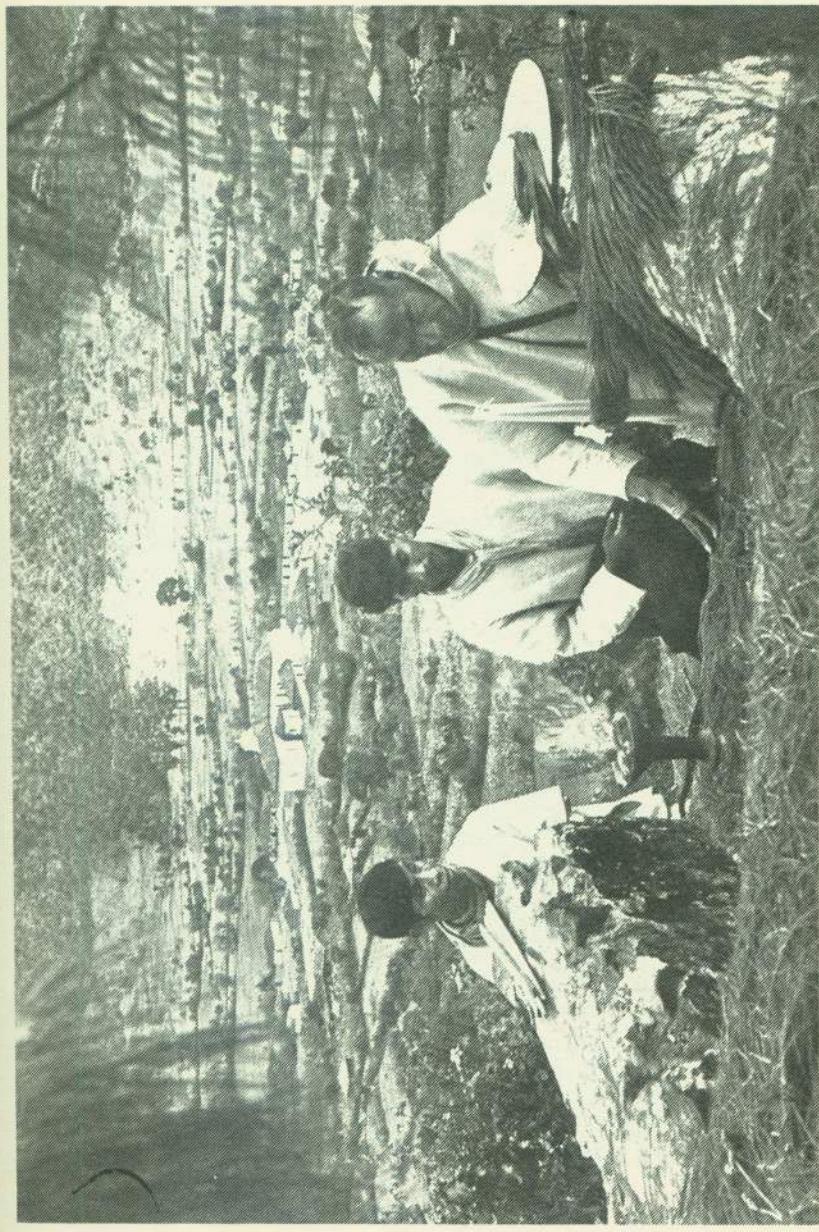
La gente hablará de usted si tiene dinero y no ocupa un cargo, dice Manuel. Eso es todo cuanto harán... pero podrían hablar mucho. Antonio, que ocupó el cargo de Mayordomo Rey, dice: "Por ejemplo, si yo tuviera doce mulas y no quisiera ser



El Moletik da el saludo oficial a los funcionarios civiles durante una fiesta (1971).



El Presidente Municipal distribuye cargos a los Principales un domingo (1971).



Unos curanderos rezan frente a la cruz en una montaña sagrada cerca de la iglesia de San Lorenzo (1961).



El Síndico y los Alcaldes Jueces resuelven una disputa enfrente del Cabildo (1971).

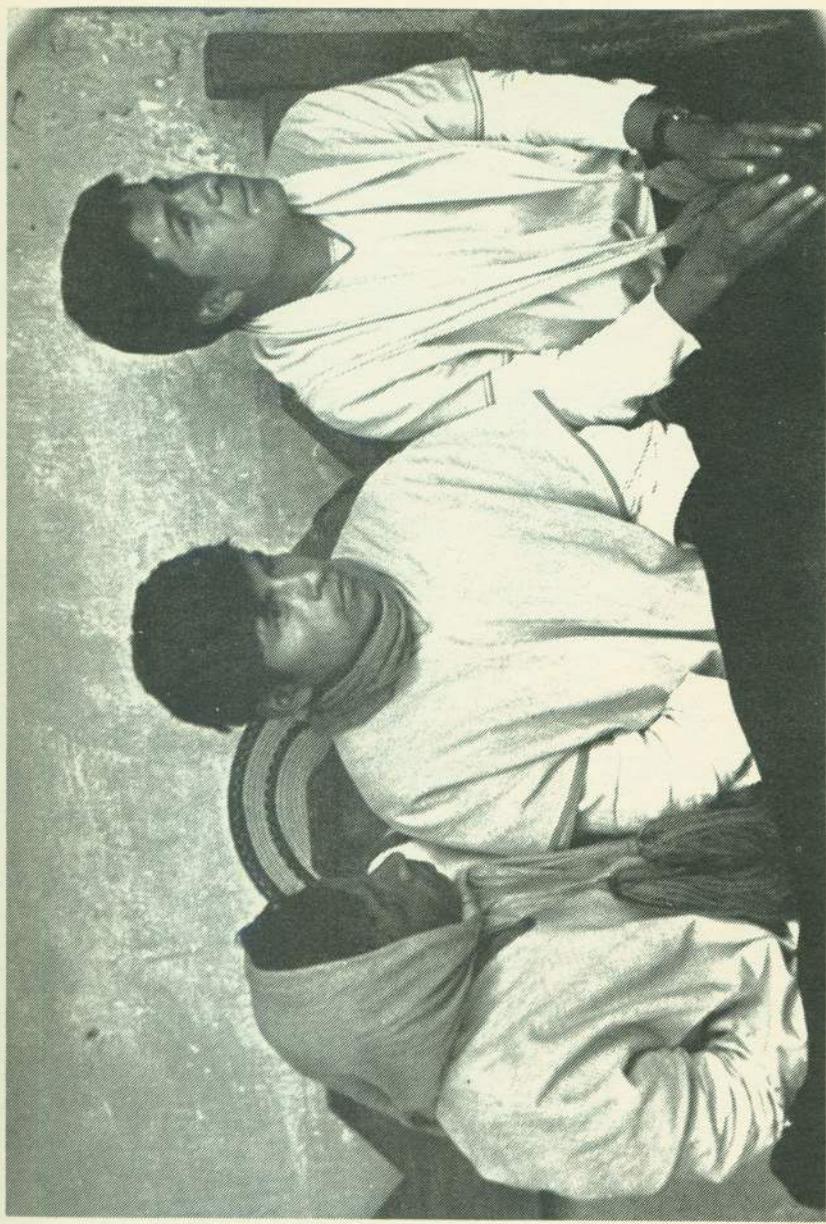


El Presidente Municipal y los Alcaldes Jueces resuelven una disputa enfrente del Cabildo (1971).

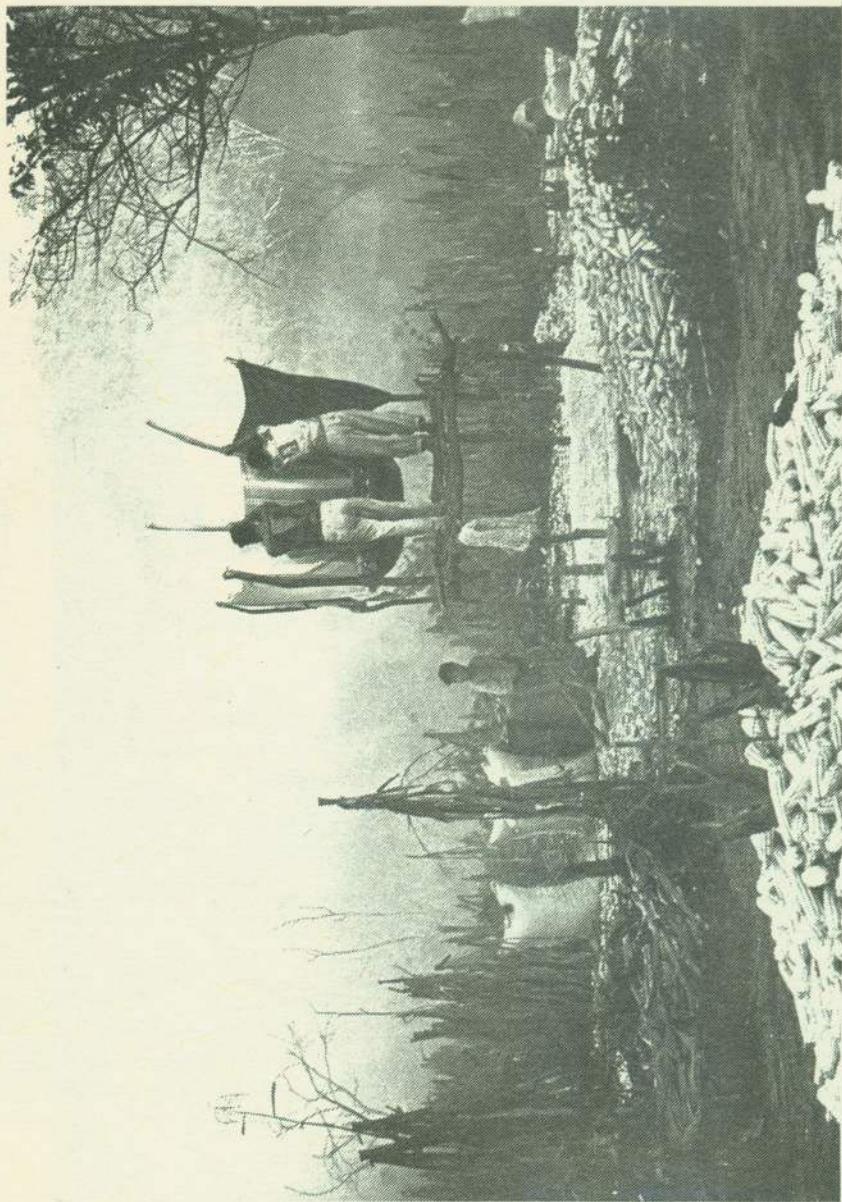
PRESIDENCIA MUNICIPAL.



Los ejidatarios de San Cristóbal realizan una asamblea enfrente del Cabildo (1961).



El Presidente Municipal (a la derecha) y dos Alcaldes Jueces (1971).



Desgranando las mazorcas cosechadas en la Tierra Caliente (1962).

Mayordomo Rey, entonces la gente diría que Dios me castigará más tarde con enfermedad o pérdida de las riquezas que tengo".

Antonio es un hombre ladinizado, que está orgulloso de ser más refinado que los otros zinacantecos. Afirma que algunas personas creen que los santos castigarán con enfermedades y pobreza al individuo que no sirve bien en un cargo. Piensan que Dios ayudará en sus cultivos al hombre que ocupe un cargo con alegría.¹ "Yo creo que las buenas cosechas son el resultado del trabajo rudo, no importa lo que los santos hagan", dice Antonio. "Asumí mi cargo para no quedar mal ante el público".

Antonio expresa normas acerca del servicio del cargo en relación con la aprobación o desaprobación de los otros zinacantecos, mientras que Manuel y Domingo y la mayoría de los demás zinacantecos vinculan estas normas con un complejo sistema de creencias sobre los dioses, la riqueza, la buena suerte y el castigo. Cualquiera que sea la forma en que se expresen las normas de la sociedad de Zinacantan imponen la participación en el sistema de cargos a todos los que tengan los medios para intervenir en el mismo.

Dada esta norma, es importante preguntar, en mi opinión, si en la práctica se la lleva a cabo, es decir, si todos los zinacantecos pudientes verdaderamente participan en un elevado grado en el sistema de cargos. Resultaría difícil contestar esta pregunta solamente sobre la base de entrevistas acerca de un limitado número de casos; pues si el sistema de creencias y la reacción ante la no participación son como las he descrito, entonces, en la mente de los informantes, los casos más destacados serán los de aquellas personas que han quebrado las normas. Por primera vez, en este capítulo y en los que siguen, me dirigiré a una muestra extensa de casos individuales, en un intento por evitar esta clase de distorsión. Dichas muestras fueron recogidas con más o menos cuidado de eludir las parcialidades o prejuicios. La Muestra Económica de Pasto, que se utiliza para contestar la pregunta presente, es una muestra en la cual fue imposible asegurar la elección fortuita de los casos, pero con todo proporciona, según creo, más información que la que ha-

bría brindado un puñado de casos intensamente analizados. La tarea de recoger los datos es descrita detalladamente en el Apéndice A.

Si lo que se practica es la norma, entonces todas las personas ricas ocuparían muchos cargos. Para demostrar esta hipótesis se comparan dos variables de la Muestra Económica de Pasto: cantidad de maíz sembrado en la tierra caliente en el año en que se tomó la muestra, como una medida general de la riqueza, y comparada con la participación en el sistema de cargos.²

CUADRO 14

RIQUEZA Y PARTICIPACIÓN
(N=37)

Grado de participación	Riqueza:			
	Almudes de maíz sembrado en la tierra caliente			
	1	2	3	4
Elevado	8	8	6	2
Bajo	7	6	—	—

Los resultados de la comparación, que se presentan en el Cuadro 14, confirman la hipótesis de que en Zinacantan se practica la norma. De los 37 hombres incluidos en la Muestra ocho tienen tres o más almudes sembrados de maíz en la región cálida y los ocho se cuentan entre los que participaron en alto grado en el sistema de cargos. Por el contrario, los 29 hombres con dos o menos almudes sembrados en la tierra caliente están distribuidos bastante parejamente entre los que participaron en alto y bajo grado. Dos almudes (24 kilos) es lo máximo que el agricultor promedio puede sembrar en la tierra caliente, si es que no puede planear el alquilar trabajadores para la desyerba (ver capítulo VII).

La generalidad de los datos usados aquí para medir la riqueza impide que se llegue a conclusiones complejas, y por cierto que surgirían algunas excepciones si se hubiera dispuesto de información más detallada. Pero es evidente que, en general, los zinacantecos con recursos económicos excepcionalmente elevados participan en el sistema de cargos en alto grado.

Préstamos de dinero para el servicio del cargo

Idealmente el hombre que entra a prestar servicios en un cargo ya ha acumulado la mitad del dinero en efectivo necesario para sus gastos del año. Si tiene mucho más de la mitad, ello puede significar que no está haciendo un esfuerzo que vaya de acuerdo con su riqueza. Si tiene menos de la mitad, acaso ello significa que se está excediendo en sus gastos y que tendrá dificultades para pagar sus deudas. Por supuesto, hay excepciones a esta regla. Es posible que un hombre que esté en la lista de espera tenga que aguardar algunos años antes de ocupar el cargo solicitado, y en ese tiempo acaso ahorre más de lo que necesita; o bien puede suceder que encuentre disponible el cargo inmediatamente, porque otro ha dejado de presentarse, y entonces lo acepte antes de estar plenamente preparado. No obstante, en general, se considera que es normal pedir prestada la mitad del dinero que se necesita para un cargo. Estos préstamos se dan en el momento de necesidad, de modo que se espera que un hombre llegue a la mitad de su término antes de solicitar préstamos. Si los busca apenas se ha hecho cargo del puesto, aquellos a quienes se acerque para pedirles dinero sabrán que no estaba para nada preparado.

Los préstamos a los ocupantes de cargos se otorgan siempre sin interés y sobre una base de plazo bastante largo.³ Casi siempre se obtiene dinero prestado de los parientes y amigos, pero hay otro importante factor determinante de que un hombre preste dinero a otro que ocupa un cargo. Se trata del status del prestamista con respecto a la carrera de cargos. Si está esperando ocupar su primer cargo en unos pocos años, o hace ya mucho tiempo que tuvo su primer cargo y tiene posibilidades de ocu-

par un segundo, es buena perspectiva para el ocupante de cargo que busca un préstamo. Los futuros ocupantes de cargos no guardan el dinero que esperan usar en sus cargos, sino que más bien lo prestan a otros ocupantes de cargos como anticipo de reembolso en el momento en que lo necesiten para sus propios cargos. Así pues, el futuro ocupante de un cargo prestará cantidades de dinero que van de los 50 a los 500 pesos, a varios individuos, durante los años previos a su cargo: todos ellos, préstamos que son otorgados con la específica condición de que se le devolverán cuando necesite el dinero para los gastos de su propio cargo. Por otro lado, el ocupante de cargo que está recibiendo dinero prestado buscará tomarlo de varias personas que esperan que se les reembolse ese dinero en varios momentos futuros (es decir, cuando llega su turno de ocupar los cargos), asegurándose así la comodidad de devoluciones escalonadas.

Hay otro principio muy importante que rige la búsqueda y otorgamiento de préstamos. Hasta donde me es posible asegurarlo, no se espera que un ocupante de cargo achique considerablemente sus reservas antes de solicitar préstamos. Muchos agricultores zinacantecos, particularmente aquellos que realizan operaciones más grandes, apartan cierta cantidad de maíz con el cual pagarán a los trabajadores en el siguiente ciclo agrícola. Si se esperara que redujeran sus reservas antes de pedir préstamos, se encontrarían más tarde en una situación muy difícil, pues no contarían con el capital necesario para producir las cosechas con que pagar sus deudas de cargo. No obstante los prestamistas no exigen que el ocupante de un cargo esté indigente antes de pedirle un préstamo. Rico o pobre no se le pide a un hombre que altere su estilo económico de vida cuando ocupa un cargo. Son sus ganancias, no su capital, lo que él vuela en el servicio del cargo. Por supuesto que, por otro lado, las ganancias disipadas en el servicio del cargo no pueden ser utilizadas para aumentar sus reservas de capital.

También se espera que el individuo liquide todas sus deudas provocadas por sus cargos anteriores antes de ocupar uno nuevo, y que disponga de la mitad del dinero necesario para los gastos

de su próximo cargo antes de entrar a prestar servicios. En 1962, un hombre muy conocido en la comunidad actuó contra esta expectativa. Tenía muchas deudas, pero la gente no lo presionaba, al parecer porque se lo consideraba un curandero y brujo poderoso. Luego de ser Alférez Trinidad (B2) en 1957, inmediatamente se anotó en las listas de espera solicitando el cargo de Alférez Santo Domingo para el año 1962. Mucha gente sabía que no estaba libre de deudas y, en enero de 1962, me confesó que no sabía de dónde le vendría el dinero para su próximo cargo. En la primavera de 1962, el hombre que iba a ocupar el puesto de Alférez San Lorenzo (B1) —el compañero menor del Alférez Santo Domingo— amenazó con no asumir su cargo si el curandero iba a ser el Alférez Santo Domingo, pues éste todavía le debía 200 pesos desde 1957. Al final entraron juntos. No sé cómo se resolvió el conflicto, pero estoy seguro de que un hombre menos valorado que un curandero o menos temido por sus poderes de brujería no habría podido burlarse de la costumbre con esa impunidad.

Antonio, el Mayordomo Rey (A1) para 1960, tenía un esquema de dinero prestado casi ideal. Recibió 12 préstamos de otros zinacantecos. Tres provenían de un amigo y de dos parientes de ritual que lo estaban ayudando como anticipo de la ayuda que él les daría durante sus cargos o como retribución por la que ya les había dado; cuatro eran de parientes; y los cinco restantes procedían de parientes de ritual. Tenía una deuda grande con la mujer ladina que vende bebidas en el centro ceremonial, y una deuda menor con un ranchero que le vendió un novillo a crédito. Dos características de los préstamos recibidos por Antonio se acercan mucho a los ideales descritos anteriormente: (1) recibió dinero por primera vez el 20 de junio, justo unos días antes de la mitad de su término; (2) todos los zinacantecos que le prestaron eran, o bien parientes o sus compañeros de ritual, excepto uno: un amigo que le dio un préstamo sobre un acuerdo recíproco.

El esquema de préstamos recibidos por Antonio también tiene algunas características poco comunes. Primero, su deuda total, 4 010 pesos, es relativamente pequeña teniendo en cuenta

el cargo ocupado. Ello se explica por el hecho de que se le pagaba muy bien como maestro de escuela muchos años antes de tomar el puesto, y que obtuvo ganancias extras de la agricultura en ese mismo período. Es muy rico. Segundo, no tomó préstamos de hermanos. Antonio tiene un solo hermano, un hombre pobre con quien no se lleva muy bien. Sin embargo, debido a su riqueza, su influencia política en el pasado y su habilidad para tratar con el mundo ladino, Antonio tiene más de 100 parientes rituales, que en parte compensan su carencia de hermanos. Un examen del personal auxiliar reclutado por Antonio para su cargo (Apéndice C) revelará, además, en qué forma el parentesco ritual ha reemplazado a los hermanos en el sentido de dar otros sostenes necesitados por el ocupante de cargo.

Hermanos, hijos y los cargos

La ayuda que brindan los hermanos y los hijos es importante para manejar los problemas económicos y de organización que acarrea el servicio de un cargo. Como quedó demostrado en el caso de Antonio, no es imposible completar un cargo sin la ayuda de parientes cercanos; pero aunque los compañeros de ritual y los amigos pueden dar mucha de la ayuda que dan los parientes cercanos, tener hermanos e hijos es una ventaja. A continuación trataré de demostrar este hecho de dos maneras: primero, resumiendo las declaraciones de los informantes acerca de la forma como los parientes pueden ayudar y, segundo, analizando datos censuales recogidos en tres caseríos.

Cuando se le pidió que enumerara las formas como los hermanos podían ayudar al ocupante de un cargo, Juan respondió con la siguiente lista: (1) Pueden servir como ayudantes en las fiestas. (2) Pueden ir a comprar cosas a San Cristóbal. (3) Pueden traerle a usted cosas desde sus casas de los caseríos. (4) Pueden ser enviados a la tierra caliente a comprar carne. (5) Pueden ayudar a trabajar sus tierras en la tierra caliente, o bien haciendo ellos mismos el trabajo o simplemente dirigiendo a sus trabajadores.

Cuando se lo enfrentó con la idea de que esas tareas también las podrían realizar los que no tenían parentesco, señaló que los hermanos estarían más dispuestos a realizarlas y que harían una cantidad de cosas que otras personas no querían hacer. Los hermanos le prestarán maíz y dinero cuando usted los necesite, dijo, y no lo presionarán para que se los devuelva. Si usted no tiene hermanos que le presten dinero,² dice Juan, tiene que trabajar arduamente en los años que siguen al servicio en el cargo para saldar sus deudas. Los hermanos esperarán hasta tener ellos mismos un cargo o hasta que usted pueda pagar la deuda fácilmente.

Los hermanos incluso pueden darle días de su trabajo en la tierra caliente para ayudarlo a cultivar su maíz. Sólo querrán que se les devuelva su trabajo cuando ellos ocupen sus propios cargos. Además, por cierto que cuidarán sus campos cuando usted no pueda ir a la tierra caliente. No se puede confiar en que otras personas ajenas hagan bien esto mismo.

Domingo, que no tiene hermanos, recalca el hecho de que los amigos pueden hacer casi todo lo que hacen los hermanos, pero rápidamente aceptó que no es fácil hallar amigos que hagan esas tareas y semejantes sacrificios. Antonio, que no se lleva bien con su hermano, enfatizó el hecho de que los amigos y los compañeros de ritual pueden ayudar, pero señaló que, incluso en el caso de los parientes de ritual, no se puede esperar de ellos que presten dinero por un período no especificado.

Si es verdad que los hermanos constituyen una ventaja en el manejo de los problemas financieros y de organización que acarrean los cargos, entonces aquellos que tienen muchos hermanos tendrían que participar en el sistema de cargos en mayor grado que los que tienen pocos hermanos. Esta hipótesis es demostrada en la Prueba 1, Cuadro 15. Los 136 casos incluyen a todos los varones virilocales de más de 45 años de edad que habitan los caseríos de Pasto, Apas y Htekum.⁴

Los datos presentados en la Prueba 1, Cuadro 15, están distribuidos como hipótesis, pero la confirmación de la misma es, en el mejor de los casos, débil, pues dicha distribución apa-

recería un poco menos que una de cada diez veces aun si la relación de hipótesis no existiera.

Debería recalarse el hecho de que el resultado implica que *todos* los miembros de un grupo grande de hermanos varones ganan una ventaja, y no solamente la verdad más obvia de que un hombre tiene una ventaja si todos sus hermanos dedican sus esfuerzos plenos a ayudarlo. Es decir que, la afirmación resumida del resultado de la Prueba 1, Cuadro 15, no es: un grupo de hermanos puede ayudar a uno de sus miembros a participar en el sistema de cargos más que si se tratara de un hombre solo. Más bien, la afirmación es la siguiente: todos los miembros de un grupo de hermanos tenderán a superar el desempeño del individuo que tenga menos hermanos. La importancia de poder organizar eficientemente el trabajo que supone el servicio del cargo es subrayada por estos datos. Todos los miembros del grupo de hermanos varones pueden ayudar a todos los otros miembros, mientras que el hombre que está solo debe tomarse la molestia de buscar que lo ayuden otras personas que no están tan íntimamente ligados a él.⁵

CUADRO 15

PARENTESCO Y PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA DE CARGOS: PRUEBAS (N=136)

<i>Núm. de parientes indicados</i>	<i>Participación</i>		<i>Resultados</i>
Prueba 1. HERMANOS	Elevada	Baja	
Dos o más	36	24	$\chi^2 = 2.55$, $P < .10$
Uno o ninguno	34	42	57% en efecto
Prueba 2. HIJOS			
Dos o más	36	21	$\chi^2 = 4.59$, $P < 0.25$
Uno o menos	34	35	60% en efecto
Prueba 3. HERMANOS E HIJOS			
Tres o más	44	28	$\chi^2 = 4.90$, $P < .025$
Menos de tres	26	38	60% en efecto

Los hijos deberían darle a un hombre muchas de las mismas ventajas que los hermanos, algunas en mayor y otras en menor grado. No se puede esperar que den préstamos los hijos que son jóvenes o que todavía dependen económicamente de sus padres. Pero en cambio, como ayudantes y sustitutos en la tierra caliente, pueden brindar ayuda que no es necesario retribuir de la manera directa que es la indicada en el caso de los hermanos. Si bien los gastos del cortejo y el casamiento pueden ser una gran carga para una familia, al final los hijos representan tal vez una ventaja, debido a su trabajo que realizan sin ser pagados.

En la Prueba 2, Cuadro 15, la misma muestra de 136 individuos es utilizada para demostrar la hipótesis de que el hombre que tenga muchos hijos participará en el sistema de cargos en mayor grado que el que tenga pocos. Para reducir el efecto distorsionador de los hijos que no tienen edad suficiente como para ser una ayuda considerable para el ocupante de un cargo, he dado el valor de uno a los hijos casados y de medio a los hijos solteros. Estos datos confirman la ventaja de tener varios hijos.

La combinación de los parientes íntimos que un individuo tiene (hermanos e hijos casados valorados igualmente como uno y los hijos solteros valorados como medio) confirma ligeramente más la hipótesis, como queda demostrado en la Prueba 3, Cuadro 15.

Al examinar más atentamente estos datos se descubre claramente que el apoyo a las hipótesis confirmadas anteriormente proviene, principalmente, de casos de hombres que están entre los 45 y 54 años de edad, mientras que la ventaja para los ocupantes de cargos de más edad, se reduce. Aparentemente esos ocupantes de cargos más jóvenes dependen más de sus parientes para un buen comienzo en sus carreras de cargos, mientras que son otros los factores más importantes que determinan hasta dónde llegará un hombre en dicha carrera en años posteriores.

ESTRATIFICACION ECONOMICA
Y SOCIAL EN ZINACANTAN

La sociedad de Zinacantan está estratificada a lo largo de líneas sociales y económicas. La participación en el sistema de cargos refleja la clasificación económica de un individuo y determina, en gran medida, su ubicación social. Puesto que he escogido el rótulo "estratificación" para designar este fenómeno que estoy describiendo, daré una definición más precisa antes de revisar las pruebas de la existencia de los esquemas que la misma denota.

Definición de estratificación

Tal como la empleo "estratificación" indica los esquemas de la clasificación social y económica en la cual los individuos y las familias mantienen su posición a través del tiempo. Debería enfatizarse que esta definición tiene dos componentes: (1) la existencia de importantes diferencias y (2) la persistencia en la misma clasificación relativa de los individuos y las familias durante significativos períodos de tiempo. Esta definición general debería ser suficientemente clara, excepto en lo que se refiere a las expresiones "diferencias significativas o importantes" y "significativos períodos de tiempo". Es decir, ¿hasta qué punto la estratificación merece ser llamada estratificación? Resulta difícil contestar esta pregunta, porque cualquier respuesta debería ser expresada en términos comparativos y

porque las consideraciones ideológicas, así como también científicas, influirán en la reacción de la mayoría de los lectores a cualquier respuesta. Puesto que me propongo describir la situación de Zinacantan lo más exactamente posible y, por tanto, poner este caso a disposición de quienes lo interpreten en un contexto más amplio, no intentaré responder a la pregunta en términos absolutos. He escogido llamar a Zinacantan sociedad estratificada, porque las diferencias que se describen a continuación son muy significativas para los zinacantecos.

Los datos presentados en este capítulo pretenden demostrar que las diferencias persisten durante períodos significativos de tiempo; es decir, que los individuos y las familias tienden a conservar su clasificación o rango. Sin embargo, antes de proceder al análisis, hay que definir cuidadosamente estas mismas diferencias. Por diversas razones debe distinguirse la clasificación económica de la social: (1) tal como yo la empleo, la clasificación económica es un concepto mucho más simple que el de rango social y son más fáciles de interpretar las pruebas a favor o en contra de su existencia; (2) hay preguntas acerca de las consecuencias del sistema de cargos en Zinacantan y en otras comunidades indias de Mesoamérica (ver Cancian, s. f.), que recibirán respuestas más claras si se hace esta distinción; (3) el rango económico solamente es reflejado por esquemas de participación en el sistema de cargos, mientras que el social es determinado, en gran medida, por esta participación; (4) la categoría o rango social, como trataré de demostrarlo, es más importante para los zinacantecos, que la económica.

El rango económico es definido por la Escala de costos de los cargos descrita en el capítulo VIII. Los capítulos VII y VIII juntos demuestran que las diferencias de costo entre los cargos representan distinciones muy significativas para los zinacantecos. Sólo unos pocos pueden permitirse los cargos más costosos. Por ejemplo, Juan, que podría obtener un ingreso extra de 700 pesos por año del cultivo del maíz, no podía esperar que le fuera posible soportar la carga de 14 000 pesos que implica servir como Mayordomo Rey (A1). Tampoco es tan pobre como para no poder aceptar un nombramiento de

Mayor (A11), cuyos servicios suponen gastos insignificantes. Como lo demuestran los capítulos VII y VIII, no todo intervalo entre los ordenamientos de la Escala de costos puede ser considerado como significativo; pero la Escala de costos como totalidad representa una extensión importante.

Debería recalcarse que el servicio en el sistema de cargos no determina, por sí mismo, la clasificación económica de un hombre. Simplemente refleja su capacidad económica. Tiene que acumular su riqueza en otra parte. En realidad, al demostrar mediante el servicio en un cargo, que es rico, el individuo verdaderamente disipa su riqueza. Esta característica del sistema será tratada más extensamente en capítulos posteriores.

El rango social es definido por la Escala de cargos descrita en el capítulo VIII. Allí se analizan detalladamente las sutilezas y dificultades que implica el aceptar esta clasificación como una medida de la posición social, y la validez de la clasificación hecha en la Escala de prestigio queda demostrada principalmente a través del análisis de los errores del informante. La uniformidad con que la Escala de prestigio ordena los datos de los restantes capítulos es una prueba más de su validez.

La clasificación en la Escala de prestigio es menos que una medida completa de la posición social a nivel de toda la comunidad que tiene un individuo. En el capítulo III he argumentado que, desde el punto de vista de toda la comunidad, el desempeño en el sistema de cargos es, con mucho, la más importante determinante de la posición social. Por supuesto, lo que un individuo haga en otros sectores de la vida pública puede incidir a favor o en contra de su posición social basada en la actuación en un cargo. Pero la cantidad de hombres que recibe respeto y deferencia por sus actuaciones como funcionarios públicos (o como "políticos") o como curanderos, es limitado cuando se lo compara con la cantidad que participa en el sistema de cargos.

Con este apoyo sobre el primer componente de la definición de estratificación (la existencia de diferencias significativas), es posible postular dos hipótesis acerca del segundo componente (persistencia en el tiempo), que pueden ser probadas

con los datos que se dan a continuación. Voy directamente a la postulación de las hipótesis alternativas.

Hipótesis de la estratificación económica: los individuos y las familias mantendrán una clasificación constante en la Escala de costos a través del tiempo.

Hipótesis de la estratificación social: los individuos y las familias mantendrán una clasificación constante en la Escala de prestigio a través del tiempo.

El individuo y su carrera de cargos

La mayoría de los zinacantecos sirve solamente en un cargo durante toda su vida. Ese cargo es uno de los 34 puestos de primer nivel. Una buena cantidad pasa a ocupar uno de los 12 cargos del segundo nivel; y unos pocos de éstos continúan con los cargos del tercer nivel y finalmente con los del cuarto nivel. Solamente un hombre surge cada año como Alcalde Viejo Mayor. Bajo este sistema los individuos pueden distinguirse entre sí de dos maneras: se los puede clasificar de acuerdo con sus desempeños en sus primeros cargos; o bien, según la cantidad de cargos que ocupan.

Si el sistema de cargos no tuviera ninguna importancia en Zinacantan podría esperarse que no hubiera ninguna relación entre el rango del primer cargo y la del segundo, si es que alguna vez llegara a ocuparse el segundo. Alternativamente, en una hipotética sociedad igualitaria que tuviera cargos de diferente rango, podríamos esperar encontrar una relación inversa entre el primero y el segundo cargo; pues el hombre que sirviera en un primer cargo de baja categoría ocuparía uno segundo de alto rango, demostrando la igualdad entre él y el hombre que sirvió en sus cargos de elevada y baja categoría en orden contrario. Sin embargo, en una sociedad estratificada se esperaría que el hombre que empezó su carrera ocupando un cargo de alto rango continuará asumiendo cargos similares; y ésta es la hipótesis que se presenta respecto de Zinacantan.

Además, como cada nivel de la jerarquía tiene menos cargos que el nivel inferior, la diferencia entre los individuos de-

bería resultar aún más clara. Aquellos que comienzan en los cargos de rango superior tendrían que continuar en la jerarquía, mientras que los que empiezan en los cargos de orden inferior deberían ser menos aptos para ocupar los cargos de segundo, tercero y cuarto nivel. A continuación presento varias pruebas de las hipótesis de estratificación, acompañadas de un breve análisis.

CUADRO 16

CARRERAS DE CARGO DE HOMBRES DE 55 AÑOS Y MÁS
($r = .62$)

Segundo cargo	Primer cargo										
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
B1	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B2	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—
B3	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B4	1	—	—	—	2	—	1	—	—	—	—
B5	1	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—
B6	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B7	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—
B8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B10	1	—	—	—	—	—	2	—	—	—	—
B11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
B12	1	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—
NINGUNO	—	—	—	1	1	—	2	1	—	1	2

El Cuadro 16 presenta datos sobre los dos primeos cargos, de todos los hombres de 55 años de edad y mayores que habitan los caseríos de Htekium y Apas. Los censos muestran 32 hombres de 55 años de edad y de más años, de los dos caseríos. Dos

de ellos no han ocupado nunca cargos. Entre los treinta que, por lo menos, han tenido un cargo, hay una clara tendencia en aquellos que habían ocupado primeros cargos de alta categoría a asumir segundos cargos también superiores y entre los que habían tenido cargos primeros de baja categoría, a no ocupar un segundo cargo o, como máximo, a ocupar uno de rango inferior.

Se analizaron estadísticamente estos datos ordenados de acuerdo con la Escala de prestigio tal como aparecen en el Cuadro 16. En la Prueba 1 del Cuadro 17, aparece la tabla dos por dos que resulta cuando se divide la distribución por la mitad en cada variable.¹ Como lo demuestra el cuadrado-chi presentado con el cuadro, la distribución es diferente de la probabilidad al nivel .01 de significación. La hipótesis de la estratificación social resulta sólidamente confirmada por estos datos. Cuando se reacomodan los datos de acuerdo con la Escala de costos y se calcula una estadística similar, la hipótesis de la estratificación resulta también claramente confirmada (Prueba 2, Cuadro 17). Sin embargo, la confirmación no es tan sólida como en el caso de los datos ordenados de acuerdo con la Escala de prestigio.

Debido a las condiciones del trabajo de campo fue imposible reunir más censos del tipo que acabamos de analizar.² Sin embargo, se pudo recoger mucha más información sobre los hombres que habían ocupado dos, tres y cuatro cargos. (Ver Apéndice B). Esta información no demuestra tan claramente como la dada anteriormente, que los hombres que comienzan por ocupar cargos de bajo rango tienden a abandonar el sistema de cargos sin prestar posteriores servicios. No obstante es posible notar que hay un tipo de progresión muy rígido de un nivel a otro del sistema de cargos.

En la Prueba 3 del Cuadro 17 queda claramente evidenciado el hecho de que los hombres que toman dos cargos tienden a asumir un segundo cargo que es tan prestigioso como el primero. Aquí solamente se presenta una tabla dos por dos muy simple para que la línea del argumento no se pierda en la confusión de matrices y estadísticas complejas. Como puede ad-

vertirse de una sola mirada a la distribución completa (Apéndice B), un análisis más complejo de los datos produciría confirmaciones aún más sólidas a la hipótesis de la estratificación social. Por ejemplo, un análisis que utiliza más información etnográfica acerca de las importantes brechas de prestigio entre los cargos da por resultado un cuadrado-chi de 44.92 ($df = 1$) y un coeficiente de contingencia de .50.

CUADRO 17

CARRERAS DE CARGO: PRUEBAS

<i>Clasificación de segundo cargo</i>	<i>Clasificación de primer cargo</i>		<i>Resultados</i>
Prueba 1. PRESTIGIO (N=30)	Elevado	Bajo	
Elevado	11	4	$\chi^2 = 6.56, P < .01$
Bajo	3	12	77% por
Prueba 2. COSTO (N=26) ^a			
Elevado	9	4	$\chi^2 = 2.46, P < .10$
Bajo	4	9	60% por
Prueba 3. PRESTIGIO (N=145)			
Elevado	48	26	$\chi^2 = 15.1, P < .0005$
Bajo	22	49	67% por
Prueba 4. COSTO (N=145)			
Elevado	48	26	$\chi^2 = 9.29, P < .005$
Bajo	27	44	63% por

^a La división de la muestra por la mitad, en el desempeño del segundo cargo, produjo un resultado ambiguo porque había una cantidad igual de casos a cada lado del cargo medio y cuatro casos de ese medio cargo. En este cuadro estos cuatro casos son bajados para dar una gráfica ambigua. Las dos pruebas sobre la muestra original producen cuadrados-chi de 1.34 y 3.23 significativos a menos de .15 y .05 respectivamente.

La Prueba 4 del Cuadro 17 presenta el análisis de los mismos datos reordenados de acuerdo con la Escala de costos. Aquí también resulta sólidamente confirmada la hipótesis de que el individuo mantendrá una categoría uniforme a lo largo de su carrera. Y nuevamente, como en las Pruebas 1 y 2 del mismo Cuadro, la confirmación que proporcionan los datos ordenados por la Escala de costos no es tan sólida como en el caso de la Escala de prestigio.

Aunque casi todos los zinacantecos ocupan un primer cargo, y muchos llegan al segundo nivel de servicio, no más de seis por año alcanzan el tercer nivel. Es posible demostrar que aquellos que llegan a ocupar los cargos de alta categoría del tercer nivel tienen carreras anteriores más prestigiosas y costosas que los que alcanzan los cargos de categoría inferior del tercer nivel, pero de todos modos, llegar a ocupar cualquier cargo de tercer nivel es una gran distinción en Zinacantan. Así pues, los datos presentados en el Cuadro 18 están ordenados de modo que demuestran que los hombres que alcanzan los cargos del tercer nivel de cualquier tipo tienden a ser aquellos que han tenido carreras anteriores de elevada categoría.

CUADRO 18

TRAYECTORIAS HACIA LOS CARGOS DE TERCER NIVEL
(N=82)

Trayectorias, clasificadas por la Escala de prestigio	Ocupantes de cargos que usan dichas trayectorias	Trayectorias, clasificadas por la Escala de costos	Ocupantes de cargos que usan trayectorias dichas
Máximo 5%	30%	Máximo 5%	32%
Máximo 20%	74%	Máximo 20%	59%
Máximo 50%	89%	Máximo 50%	90%

Los porcentajes que aparecen en la columna de la Escala de prestigio del Cuadro 18 están calculados de la siguiente manera. Las "trayectorias" más prestigiosas hacia un tercer cargo son aquellas que implican un primero y segundo cargo de muy elevada categoría. El cinco por ciento superior puede ser visualizado como el ángulo superior izquierdo del Cuadro 16. El siguiente 15 por ciento más bajo de prestigio (acumulativamente el 20 por ciento) corresponde a las trayectorias un poco apartadas del ángulo izquierdo superior del cuadro.³

Si el acceso a un tercer cargo fuera fortuito, podría esperarse que el cinco por ciento superior de las trayectorias (calculado por prestigio o costo) produjera solamente el cinco por ciento de los verdaderos aspirantes a los terceros cargos. Como queda demostrado en el Cuadro 18, definitivamente no es esto lo que ocurre. Los hombres que prestan servicios en los terceros cargos tienen carreras anteriores muy destacadas. La hipótesis de la estratificación social queda tan clara y firmemente confirmada, que no se presentan estadísticas. Adviértase que la columna de la Escala de costos del Cuadro 18 confirma sólidamente la hipótesis de la estratificación económica. Nuevamente, la confirmación por la Escala de costos no es tan firme como la que da la Escala de prestigio.

El logro último de la carrera de un individuo en el sistema de cargos es llegar al puesto de Alcalde Viejo Mayor. Cada año asumen un primer cargo treinta y cuatro hombres, pero sólo uno de ellos tiene la posibilidad de llegar, con el tiempo, a ser Alcalde Viejo Mayor. Los resultados que aparecen en el Cuadro 19 demuestran que las carreras anteriores de los hombres que alcanzan esta posición máxima abarcan sólo los cargos más prestigiosos. Como sería de esperar el esquema es aún más rígido que el de las carreras que conducen a los terceros cargos.⁴ El análisis de las carreras anteriores de los Alcaldes Viejos Mayores mediante la Escala de costos, también da por resultado una esquematización muy significativa de datos. De nuevo, esta esquematización no es tan rígida como la producida por el análisis mediante la Escala de prestigio.

CUADRO 19

TRAYECTORIA HACIA ALCALDE VIEJO MAYOR (D1)
(N=22)

<i>Trayectorias clasificadas por la Escala de prestigio</i>	<i>D1 que usan estas trayectorias</i>
Máximo 5%	41%
Máximo 20%	73%
Máximo 50%	95%

En resumen: la estratificación social y económica de Zinacantan es claramente reflejada por las carreras de los hombres en el sistema de cargos. Los datos sobre las carreras individuales incuestionablemente demuestran que los que se destacan social y económicamente en un previo servicio de cargo siguen conservando su posición y aumentando la distancia que los separa de sus semejantes.

La estratificación a través de las generaciones

La demostración del mantenimiento del rango social y económico por parte de las familias a través de las generaciones es más compleja que la anterior sobre las carreras individuales de cargos. El examen de datos limitados da por resultado esquemas que pueden interpretarse de varias maneras. Existen dinastías de familias y otras que han sido pobres hasta donde alcanza la memoria; hay hombres que se han establecido en la generación pasada y otros que parecen haber descendido mucho respecto de las posiciones de sus padres. Un puñado de casos cuidadosamente seleccionados no conduce a una interpretación clara e irrefutable, como sucedía con el análisis de las carreras individuales. Sólo una prueba estadística sobre una muestra bastante grande puede dar una respuesta satisfactoria a la cuestión de la estratificación a través de las generaciones.

En su mayoría los actuales hombres de Zinacantan asumen su primer cargo después de los 45 años de edad, de modo que en el momento en que la propia carrera de cargo de un hombre toma forma, bien puede suceder que su padre esté muerto y haya sido olvidado por casi todos los informantes. A pesar de esta dificultad se pudo obtener información respecto de los padres de 103 hombres que habían ocupado por lo menos un cargo. Esto aparece registrado en el Apéndice B. La hipótesis de que un hijo mantendrá el rango logrado por su padre es probada con estos datos. La hipótesis de la estratificación social queda claramente confirmada (Prueba 1, Cuadro 20).

CUADRO 20

PRIMEROS CARGOS DE PADRES E HIJOS: PRUEBAS
(N=103)

<i>Clasificación del primer cargo del padre</i>	<i>Clasificación del primer cargo del hijo</i>	<i>Resultados</i>
Prueba 1. PRESTIGIO	Elevado Bajo	
Elevado	32 18	$\chi^2 = 7.07$, $P < .005$
Bajo	19 34	64% por
Prueba 2. costo		
Elevado	26 19	$\chi^2 = 2.65$, $P < .10$
Bajo	23 35	59% por

La Prueba 2 del Cuadro 20 muestra los datos ordenados según la Escala de costos. Las pruebas dan por resultado un cuadrado -chi de 2.65, significativo al nivel .10: en el mejor de los casos, una débil confirmación de la hipótesis de la estratificación económica. Ello indicaría que no es fácil para un parente heredar las ventajas económicas a sus hijos; y esta interpretación se ajusta a las que han dado los antropólogos que estudian

otras comunidades de Mesoamérica (ver Cancian s.f.). Han afirmado que los bienes raíces y otras ventajas económicas están tan fragmentados por el sistema de la herencia, que otorga igual participación a cada hijo, que es difícil que la posición económica se mantenga a través de las generaciones. Esta es una interpretación posible que tiene alguna validez para el caso de Zinacantan.

Pese a estos resultados del simple análisis de los datos, un análisis más atento de los datos originales revela una considerable estratificación económica en Zinacantan a través de las generaciones. Muchos de los casos que no sostienen a la hipótesis de la estratificación económica comprenden a los Mayordomos Sacramento (A3) y Santa Cruz (A6). Como ya se señaló en el capítulo VIII, la relación entre los gastos y el prestigio de estos cargos es bastante irregular. El Mayordomo Sacramento es muy prestigioso pese a su bajo costo. Ni los Moletik al nombrar a un hombre para que ocupe este cargo, ni el individuo que busca prestar servicios en él, se preocupan primordialmente por los recursos económicos. El Mayordomo Santa Cruz, por el contrario, es muy costoso, pero el prestigio que otorga a los que lo ocupan es muy poco teniendo en cuenta su gran costo. Esto tal vez indique que la persona que ocupa dicho cargo es, en algún sentido, deficiente pese a ser relativamente rica. En resumen: hay motivos para pensar que ninguno de estos cargos refleja muy exactamente las capacidades económicas de sus ocupantes. El esquema bien definido de la estratificación económica se ve mejor sin ellos. Quitar cualquiera de los dos de la muestra total basta para dar por resultado una distribución con un cuadro-chi significativo a mejor nivel que el de .05. Si se quitan ambos se reduce la probabilidad a menos de .01 y así queda claramente confirmada la hipótesis de la estratificación económica.

Resumiendo, los datos acomodados según las Escalas de prestigio y costos confirman las hipótesis de la estratificación a través de las generaciones. Las familias tienden a mantener su posición social y económica a través del tiempo.

La estratificación social y la elección de cónyuges

Hemos demostrado claramente que existe una estratificación social vinculada al sistema de cargos. Fundamentalmente sobre la base de los datos utilizados en la construcción de la Escala de prestigio, he argumentado que esta estratificación es "significativa" para los zinacantecos: importante para los hombres y sus familias en la diaria interacción de todos los aspectos de la vida en Zinacantan. Si esta estratificación fuera tan importante como yo lo he sostenido, debería reflejarse en la elección de compañeros para el más íntimo y prolongado contacto social: el matrimonio. Se postula pues, la hipótesis de que los cónyuges tienen que provenir de familias de similar posición social. Esta hipótesis es probada con los datos obtenidos de un censo realizado en el pueblo de Apas (Apéndice B, y Nota 3). En esta prueba se mide la posición social por el desempeño en el sistema de cargos (Escala de prestigio), considerándose que dos cargos son más prestigiosos que uno solo de cualquier clase. Los resultados del análisis, que se presentan en el Cuadro 21, confirman la hipótesis de que realmente los cónyuges tienden a provenir de familias de posición social parecida. Así pues, pueden extraerse dos conclusiones de esta prueba: (1) existe una estratificación social en Zinacantan aparte del ámbito del sistema de cargos; y (2) el desempeño en el cargo, tal como es clasificado por la Escala de prestigio, es un importante factor determinante de la ubicación en esta estratificación.

CUADRO 21

ESTRATIFICACIÓN Y ELECCIÓN DE CÓNYUGES: PRUEBA
(N=57)

<i>Clasificación de prestigio del padre de la esposa</i>	<i>Clasificación de prestigio del padre del marido</i>	<i>Resultados</i>
	Elevado Bajo	
Elevado	19 11	$\chi^2 = 2.95, P < .05$
Bajo	10 17	63% por

Algunos ejemplos concretos

Las extensas muestras analizadas anteriormente sustentan generalizaciones acerca de la sociedad de Zinacantan como un todo, pero al hacer esos análisis se tiene la tendencia a perder de vista a los zinacantecos individuales cuyas carreras de cargos, o bien apoyan o van en contra de las generalizaciones. Con los ejemplos concretos presentados a continuación espero dar al lector una comprensión más cabal del significado que las generalizaciones tienen para el zinacanteco individual, y mostrar parte de la extensión de los casos reales abarcados por las generalizaciones. Además, espero que estos ejemplos concretos, relativamente intensivos, demuestren la complejidad de la situación que existe en Zinacantan, y que de este modo se vea claramente que sólo pueden extraerse generalizaciones dignas de confianza acerca de la sociedad de Zinacantan a partir de amplias muestras como las usadas en la primera parte de este capítulo.

Sería conveniente comenzar con algunos casos que representan notables excepciones a los esquemas de estratificación. El Primer Regidor de 1961, por ejemplo, había prestado servicios anteriormente, como Mayor y Alférez Natividad (A11-B6-C1). No conozco los detalles de su caso, pero sospecho que fue nombrado para el puesto de Mayor debido a alguna falta cometida cuando joven: algo que superó dramáticamente en años posteriores.

Parece ser capaz de llegar a ocupar el cargo de Alcalde Viejo Mayor. Si lo logra se convertirá en una notable excepción, pues en mis registros de 22 carreras que culminan en Alcalde Viejo Mayor, el puesto de Mayordomo San Antonio (A9) es el punto de partida más bajo.

Lorenzo Pérez, tal vez el líder más importante de Zinacantan en la generación pasada, tuvo este comienzo tan auspicioso. Después de pasar por el cargo de Mayordomo San Antonio, cargo que normalmente significa el final de una carrera (o, en el mejor de los casos, una carrera terminada después de prestar servicios en un puesto de Alférez de baja categoría), Lorenzo

Pérez pasó a ser Alférez San José, Primer Regidor y Alcalde Viejo Mayor (A9-B4-C1-D1), así como también, líder político de la comunidad.

Un desempeño irregular en la dirección contraria es el representado por el Alcalde Shuves del año 1961, a quien se mencionó en el capítulo IV. Este hombre empezó su carrera como Mayordomo Rosario, sirvió en un segundo cargo relativamente bajo (Alférez Santa Rosa), y fue destituido del puesto de Alférez Divina Cruz a mitad de su término por beber excesivamente (A2-B10-ADC). Otro hombre que terminó su carrera con el puesto considerado de baja categoría, de Alcalde Shuves, había empezado prestando servicios como Mayordomo Rosario y Alférez Rosario (A2-B5). Según uno de sus hijos, también en este caso la bebida tuvo que ver en su caída, aunque nunca sufrió la ignominia de ser destituido de un cargo. Este tipo de irregularidad en las carreras individuales es excepcional.

La carrera levemente irregular de Lucas, el hombre rico del capítulo VII, revela algunos de los factores que intervienen en la elección de los cargos. Lucas se inició como Mayordomo Santo Domingo, ocupando el puesto menor de los dos cargos, porque el superior ya estaba ocupado cuando se dispuso a prestar servicios. Pasó a ser Alférez Trinidad, pero luego aceptó servir como Tercer Regidor porque pensó que la lista de espera para el puesto de Primer Regidor era demasiado larga. Finalmente, se convirtió en Alcalde Viejo Mayor en el año 1961, a la edad de 55 años (A5-B3-C3-D1). Explicaba que su deseo de ascender rápidamente hasta el último peldaño de la jerarquía lo llevó a comprometerse en la aceptación de cargos de posición inferior a los que podría haber ocupado en caso de poder elegir.

Uno de los relatos más importantes sobre Lorenzo Pérez se refiere a su hijo, Andrés, que ahora es un hombre maduro. Cuando niño, Andrés fue enviado a San Cristóbal a vivir con un vendedor ladino de helados para ayudarlo a ofrecer su mercancías por las calles. Lorenzo era un hombre pudiente y no necesitaba de los pocos pesos ganados por Andrés, pero (según afirma Andrés), quería que el chico aprendiera el castellano y las costumbres de los ladinos para que, cuando fuese adulto,

pudiera beneficiarse de este conocimiento. Sin duda que el período que pasó en San Cristóbal contribuyó a convertir a Andrés en el sumamente exitoso agricultor y comerciante de maíz que es ahora, y con este éxito se ha lanzado a la carrera de cargos más prestigiosa y costosa posible.

Las familias y los grupos más amplios de parentesco ofrecen casos todavía más interesantes de desempeño irregular. En la genealogía presentada en la Figura 3, Antonio, a quien ya se mencionó en otros capítulos, es el protagonista, y Lorenzo Pérez es el hermano de su madre. Nótese que la carrera de Antonio muestra un agudo contraste con la de su padre (que murió siendo joven), los hermanos de su padre y su propio hermano. El hermano de Lorenzo Pérez y el hijo del hermano tienen carreras relativamente poco destacadas, pero el hijo de Lorenzo ha podido llevar adelante la tradición establecidas por su padre.

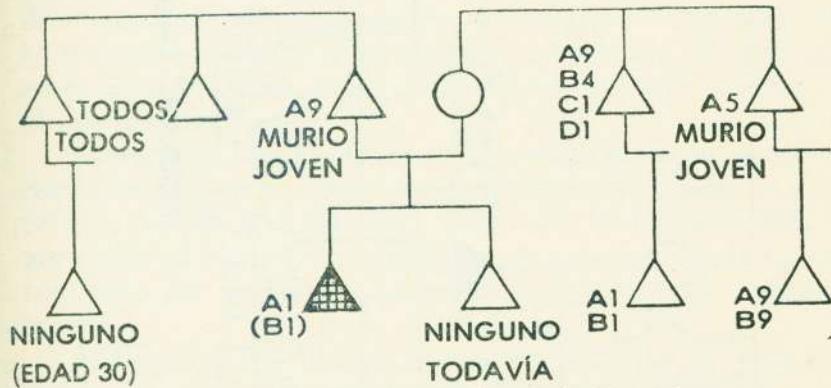


FIGURA 3. Genealogía de Antonio.

La singular genealogía presentada en la Figura 4 dará al lector una idea de la firmeza con que una familia puede conservar su posición a través de las generaciones. El protagonista en esta genealogía es Shun Vaskis, el Consejero de Ritual del Alférez (5 en la genealogía) que fue mencionado en el capítulo VI. Además de la actuación firmemente sobresaliente de la fa-

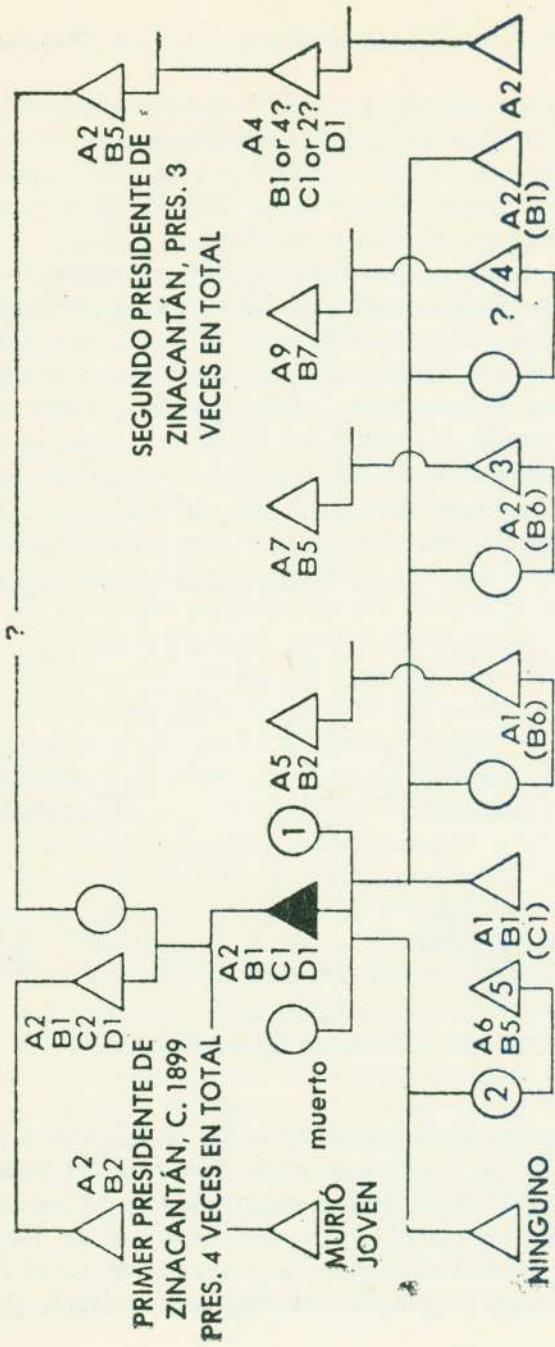
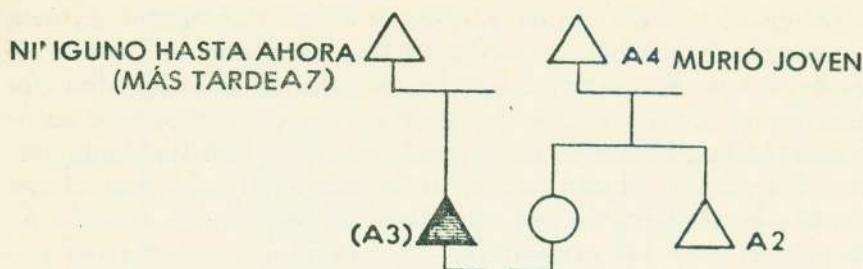


FIGURA 4: Genealogía de Shun Vaskis

milia en el sistema de cargos, se destacan dos rasgos en esta genealogía. El primero es el desempeño parejamente elevado de los yernos de Shun. Son importantes aquí la personalidad dominante de Shun y el talento de su esposa para alentar y mantener relaciones íntimas entre sus hijas. Esta familia, incluyendo a los yernos, es una unidad íntimamente ligada, que ofrece ayuda a cualquiera de sus miembros en ocasión de servicio en los cargos y de las ceremonias de curación. Los lazos del parentesco de ritual han sido usados para reforzar algunos de los vínculos más débiles (por ejemplo, entre 1 y 2 y entre 3 y 4). La obra de la presión familiar se manifiesta dramáticamente en el caso de 4, que es joven pero que muy pronto debería ocupar un cargo, si es que va a tener una carrera destacada. Cuando pregunté si 4 había solicitado un cargo, Shun contestó que efectivamente ya lo había hecho, pidiendo el puesto de Mayormo Rey (A1).⁵ En realidad, 4 no había solicitado un cargo, aunque se trata de un joven hombre muy emprendedor que podría permitirse un cargo costoso. Por ahora está más interesado en mejorar y consolidar su posición económica. Al preguntarle sobre la información dada por su suegro, se limitó a decir: "Eso es lo que *ellos* dicen".

El segundo rasgo notable de la genealogía es el esquema de categoría declinante en las carreras proyectadas para dos de los yernos: A1-(B6) y A2-(B6). Estos dos hombres se han comprometido al elegir sus segundos cargos porque las listas de espera para las posiciones de categoría superior son demasiado largas.

Analicemos, por último, el caso de Domingo, en la época en que estaba cortejando a su esposa (Figura 5). Aunque el padre de Domingo había servido como juez en el gobierno municipal y se lo respetaba en la comunidad, era un hombre relativamente pobre. Domingo vivía solo con su madre, pues su padre hacía mucho tiempo que se había ido a vivir con su segunda esposa. De modo que el joven, con un padre pobre y alejado, estaba tratando de cortejar a una muchacha que era, a la vez, hija de un hombre rico (cuya carrera de cargos se había visto truncada por una muerte prematura) y hermana de un hombre que había

FIGURA 5. *Genealogía de Domingo.*

conservado la riqueza de la familia y comenzado una destacada carrera de cargos. La gente le decía a Domingo que no podría proporcionar los regalos que semejante familia rica esperaría. Sin embargo, trabajando para organismos del gobierno nacional y para los antropólogos, Domingo consiguió reunir el dinero para cortejar y casarse con la muchacha, según el estilo apropiado. Ahora ha solicitado y se le ha prometido, el puesto de Mayordomo Sacramento Menor (A3), cargo que le permitirá, con sus limitados pero crecientes recursos económicos, acercarse a la posición que la familia de su esposa tiene dentro de la comunidad. Si estoy en lo correcto creo que Domingo tal vez nunca superaría totalmente sus deseventajas sociales y económicas iniciales, pero un continuo éxito económico y una sobresaliente carrera de cargos podrían acaso permitirle lograrlo.

Análisis

La mayor parte del análisis e interpretación de los hallazgos de este capítulo y del capítulo XI se hallará en el capítulo XII. Sin embargo, hay dos comentarios que pertenecen a esta sección, más bien que al análisis más general. El primero se refiere a la diferencia entre los resultados basados en la Escala de prestigio y los que se basan en la Escala de costos, y el segundo ataúne al grado de estratificación existente en Zinacantan.

Como ya se ha señalado anteriormente, el empleo de la Escala de prestigio para ordenar coherentemente los datos, da por

resultado una confirmación de la hipótesis de la estratificación más sólida que en el caso de uso de la Escala de costos. Esto sugiere, como sucedió con la confirmación de la Escala de prestigio a través del análisis de los errores del informante, en el capítulo VIII, que la Escala de prestigio es el mejor indicador del conjunto de factores que influyen en la participación del zinacanteco en el sistema de cargos.

El éxito de la sola Escala de costos en ordenar los datos conduce a dos conclusiones. (1) Existe una estratificación económica en Zinacantan; es decir los individuos y las familias tienden a conservar su relativa posición económica a través del tiempo. (2) La riqueza de un hombre limita su forma de participación en el sistema de cargos. Esta segunda afirmación no es tanto un resultado del presente análisis como una conclusión extraída de los materiales presentados en los capítulos VII y VIII. Creo que conviene repetirla ahora, porque los datos presentados en este capítulo ilustran la importancia de la conclusión originaria.

El éxito de la Escala de prestigio en la ordenación de los datos lleva a otra conclusión. Dado el hecho de que gran parte de dicha Escala se basa en la clasificación originariamente determinada por la Escala de costos, debería resultar evidente que mucho del éxito que tiene en la ordenación de los datos, es fundamentalmente el resultado del elemento económico en el servicio del cargo. Es decir: en una medida esencial, la categoría social de un hombre depende de sus recursos económicos. Por el otro lado, el éxito superior de la Escala de prestigio claramente indica que otros factores distintos de los económicos influyen en la estimación que hacen los zinacantecos del servicio en el sistema de cargos. La comparación del ordenamiento de los datos por parte de estas dos escalas sugiere que, hasta donde le es posible al zinacanteco controlar su carrera de cargos, trata de aumentar su prestigio dentro de los límites de su situación económica.

La importancia de la Escala de prestigio como indicadora de los factores que influyen en la conducta personal queda aún más atestiguada por el hecho de que ella, y no la Escala de

costos, predice más correctamente la elección de los cónyuges (ver Apéndice B, Nota 3).

Queda por preguntar qué es lo que los hallazgos presentados en este capítulo revelan acerca del grado de estratificación de Zinacantan. En cada una de las pruebas ofrecidas anteriormente, he dado la lista del porcentaje de casos que apoyan la hipótesis. Los porcentajes oscilan entre 59 para la Prueba 2, Cuadro 20, y 77 para la Prueba 1, Cuadro 17.⁶ Se presentó la lista de los porcentajes para que el lector pudiera hacer una rápida evaluación de la fuerza de los esquemas mostrados. Se obtienen porcentajes más elevados en apoyo de las hipótesis cuando las variables se dividen atendiendo a las brechas de significación etnográfica que hay entre las clasificaciones, pero es importante ver cómo los datos están distribuidos en estas pruebas directas, en las cuales las variables están divididas de tal manera, que hay un número igual de casos en cada lado de la división.

Si bien no cabe discusión alguna respecto de la confirmación estadística de las hipótesis, la distribución propiamente dicha de los datos causará distintas impresiones en los diferentes lectores. Algunos aceptarán la clara confirmación estadística de la estratificación. Otros se mostrarán más remisos en aceptar mi análisis, en el cual uno de cada tres casos es una excepción a las hipótesis propuestas. He hallado, para el lector no comprometido, un conjunto de datos fácilmente accesibles que permite una comparación con los Estados Unidos de América.⁷ El estudio de Rogoff está dedicado específicamente a la movilidad ocupacional a través de las generaciones en el área de Indianápolis, pero los datos son comparables. Estos fueron analizados de la manera directa que usé para mis pruebas presentadas anteriormente. Los resultados aparecen en el Cuadro 22. En los datos para 1910 el 63 por ciento de los casos apoya la hipótesis de que padre e hijo tendrán una categoría ocupacional uniforme. En 1940 el 62 por ciento de los casos sustenta la misma hipótesis. Así pues, pareciera que Zinacantan presenta un esquema de estratificación similar al encontrado en India-

nápolis. Por supuesto esta comparación simplista no es justa. Indianápolis es una gran ciudad y parte de una sociedad aún mayor, mientras que Zinacantan es una comunidad de aproximadamente 7 650 habitantes. Sin embargo, esta comparación puede ayudar al lector a interpretar los porcentajes que presento.

CUADRO 22

MOVILIDAD OCUPACIONAL EN INDIANÁPOLIS, U.S.A.

<i>Clase ocupacional del padre</i>	<i>Clase ocupacional del hijo</i>	<i>Resultados</i>
1910 (N=10,523)		
Elevada	Elevada 3,836	1,247 62% por
Baja	Baja 2,623	2,547
1940 (N=9,892)		
Elevada	Elevada 3,915	1,697 63% por
Baja	Baja 1,947	2,333

NOTA: Los datos fueron divididos de modo que hubiera igual número de casos en las categorías elevada y baja (dentro de los límites impuestos por las categorías originarias). En cada caso este punto divisorio determinó obreros especializados y por encima de la categoría elevada, y semi-especializados y debajo de la categoría baja.

Y, desde el punto de vista impresionista, yo diría que la estratificación de Zinacantan no es distinta de la de los Estados Unidos de América. Aunque no es usual considerar que una sociedad de 7 650 componentes tenga clases, creo que sería correcto decir que Zinacantan posee algo parecido al sistema abierto de clases sociales que encontramos en Norteamérica. Muchos individuos y familias cambian su categoría social y económica, aun cuando la mayoría no realiza una transformación demasiado grande. En la interacción cotidiana lo que interesa es la posición social y económica. No ata rígidamente

al individuo como sucedería en un sistema de castas, pero rara vez está completamente ausente. Como lo sugerí al comienzo de este capítulo la estratificación es una cuestión de grados. La estratificación de Zinacantan es importante para los zinacantecos y, por lo tanto, es una parte importante de la estructura social. Escapa a los alcances del presente análisis determinar la exacta importancia que este grado de estratificación social tendría en una escala comparativa.⁸

PARTICIPACION EN EL
SISTEMA DE CARGOS

El sistema de cargos define los límites de la comunidad de Zinacantan. En la medida en que, como ciudadano varón adulto, se participa en el sistema de cargos, o se es por lo menos un potencial participante, se es zinacanteco. Así pues, el sistema de cargos es importante para el mantenimiento de Zinacantan como una comunidad india integrada, separada de la nación mexicana. A continuación resumiré los datos sobre participación, en los casos de personas que son miembros marginales de la comunidad y que han visto probada su lealtad por la perspectiva de prestar servicios en el sistema de cargos.

Participación plena y estrategia de la participación

En la actualidad virtualmente todos los varones adultos zinacantecos participan en el sistema de cargos. Los que no asumen cargos son tan pocos, que pueden ser designados, significativamente, como no participantes y ubicados en el escalón más bajo de una escala que clasifica a todos los otros de acuerdo con el grado de su participación.

En el Cuadro 23 se presenta la participación de todos los jefes de familia del pueblo de Pasto. Casi todos los datos hablan por sí mismos, pero señalaré algunas de las conclusiones más importantes que puedan extraerse de ellos.

CUADRO 23

PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA DE CARGOS: CENSO DE PASTO

Edad	N.	1 cargo				car- gos	car- gos	car- gos	Porcen- taje que participa
		A11	A7-10	A4-6	A1-3				
Hasta	24	11	—	—	—	—	—	—	—
25-29	54	1	—	1	2	—	—	—	7.4
30-34	33	3	—	—	1	—	—	—	12.1
35-39	39	2	2	—	5	—	—	—	23.0
40-44	14	1	1	—	2	—	—	—	28.6
45-49	35	3	7	4	7	4	—	—	71.5
50-54	20	3	8	2	2	2	—	—	85.0
55-59	14	—	1	1	1	3	4	—	71.4
60-64	8	2	—	—	—	4	1	—	87.4
65 +	24	—	2	1	—	8	3	9	95.8
Totales	252	15	21	9	20	21	8	9	

El hecho de la plena participación es el rasgo más importante de los datos. En el grupo de 50-54 años y de más edad, la participación promedio es de más del 85 por ciento. De los que tienen 65 años y más, ha participado el 95.8 por ciento. Casi todos los hombres forman parte en el sistema de cargos. Más adelante y en capítulos posteriores, me referiré a este hecho como *plena* participación: entendiéndose que quiero decir que solamente alrededor del 10 por ciento de los hombres que han llegado a la ancianidad, jamás ha participado en el sistema de cargos. Desde el punto de vista del sistema del rango, los no participantes no son una masa amorfa que debe distinguirse por otros medios, sino más bien una categoría perfectamente reconocible. La primera conclusión que puede extraerse de los datos es que aunque la participación en el sis-

tema de cargos no llega plenamente al 100 por ciento, la participación en el sistema de rangos o categorías es total.

Los datos del Cuadro 23 demuestran que menos de la mitad de todos los hombres ocupa su primer cargo antes de los 45 años, pero esto no significa que los zinacantecos deban esperar hasta que un hombre haya pasado los 45 años para calcular la posición social que al final logrará a través del servicio en el sistema de cargos. Esto es cierto por tres razones. Primero, a cada nivel de edad puede distinguirse el limitado número de los participantes de los no participantes, y clasificarlo de acuerdo con sus servicios. Segundo, los no participantes no dejan la cuestión de su actuación completamente abierta, pues, con cada año que pasa, la probabilidad de que ocupen más de un cargo disminuye, simplemente porque sus años activos se vuelven contados. Tercero y más importante, es el hecho empíricamente cierto de que aquellos que no participan cuando son jóvenes es probable que asuman menos cargos cuando finalmente sí participan, pese a que, en teoría, la edad del primer cargo no determina qué cargo se va a asumir.

Esta tercera afirmación es apoyada por los datos presentados en el Cuadro 23. Nótese que el desempeño en los primeros cargos está dividido en cuatro clases de acuerdo con el prestigio. De los hombres de menos de 45 años de edad, siete han ocupado el cargo de Mayor que es de prestigio inferior; tres han asumido cargos de prestigio medio-inferior; uno, un cargo de prestigio medio-superior; y diez han ocupado cargos de elevado prestigio. Es decir, cuando todavía eran jóvenes, aquellos cuyo comportamiento no respondía a las normas de la comunidad, fueron escogidos y nombrados Mayores; y aquellos que se encaminan hacia carreras altamente prestigiosas se han "elegido" ellos mismos, o han sido escogidos, y han empezado por ocupar primeros cargos que son muy prestigiosos. Incluso a esa edad, los no participantes ya han indicado que no apuntan a los puestos máximos.

Como una cuestión de estrategia el hombre que espera llegar al cargo máximo de Alcalde Viejo Mayor debe empezar cuando es joven, porque necesita dejar pasar los años y pagar

las deudas de cuatro cargos. Como se demostró en el capítulo X, aquellos que efectivamente llegan a Alcalde Viejo Mayor tienden a haber tenido carreras muy destacadas hasta llegar a ese punto. Así pues, hay una convergencia de los esquemas presentados en el Cuadro 23 y los modelos de participación analizados en el capítulo X. Juntos refuerzan el panorama de la diferenciación social resultante de prestar servicios en el sistema de cargos.

En resumen, no solamente están todos los zinacantecos incluidos en el sistema de rangos resultante de la jerarquía, sino que además sus semejantes pueden hacer cálculos generales de la posición última que llegará a tener un hombre, incluso antes de que haya aceptado ningún cargo.

Participación y límites de la comunidad de los zinacantecos

La mayoría de los no participantes es muy pobre, generalmente debido a enfermedad, incapacidad física o mala suerte en la agricultura. En unos pocos casos las pesadas obligaciones de un curandero o líder político parecen impedir su participación. Con el tiempo la mayoría de estos hombres participa en algún grado, aunque las exigencias de sus papeles merman los recursos que pueden dedicar al sistema de cargos.¹ Los no participantes que *no* son retenidos por limitaciones económicas o exigencias de otros papeles en la vida pública son muy pocos. Se trata de hombres cuya lealtad está dividida entre Zinacantan y el mundo exterior ladino.² Sus casos ofrecen sorprendentes ejemplos de la forma como el sistema de cargos define los límites de la comunidad.

En los últimos años estas personas con lealtades divididas han sido, casi sin excepción, empleados del Instituto Nacional Indigenista (INI). Puesto que el INI se ha dedicado a educar al indio y convertirlo en parte integrante de la sociedad mexicana más amplia, los indios bilingües que están abiertos a las ideas ladinas son particularmente útiles en sus programas. A conti-

nuación analizaré los casos de dos de esos hombres, uno que ha sucumbido a las exigencias de la comunidad y ha ocupado un cargo y el otro, que permanentemente se ha definido como ladino. Otros dos casos, que no se analizarán, se asemejan mucho a éstos, y algunos otros son bastante parecidos en importantes aspectos.

Antonio, el Mayordomo Rey Mayor (A1) del año 1960, fue empujado al mundo ladino para ganar dinero cuando su padre murió antes de que él tuviera diez años. Asistió a una escuela cerca de la Ciudad de México, y sirvió en el ejército mexicano antes de regresar a Zinacantan, a fines de la década de 1940. Debido a sus cualidades de líder, su capacidad de hablar el castellano y su conocimiento de las cosas indias y ladinas, fue contratado por el INI. Trabajó, primero, en la promoción de las tiendas cooperativas en las comunidades indias, luego se convirtió en maestro de escuela y finalmente el INI lo dejó en libertad para que pudiera llegar a ser el primer Secretario Municipal indio de Zinacantan. Cuando tuvo algunos revéses políticos se vio obligado a dejar su puesto y fue nuevamente contratado por el INI como maestro de escuela.

Los altos sueldos pagados por el INI (400 a 500 pesos por mes) lo convirtieron en un hombre rico. Aunque Antonio declara que él quería ocupar su cargo, no puso su nombre en la lista de espera con años de anticipación, como lo hacen otros. Simplemente aceptó el claro dejado en la lista por otro hombre. Es casi seguro que hubo presiones que lo forzaron a tomar esa decisión. Su comentario de que ocupó un cargo para no ser mal visto en la comunidad (capítulo IX) apoya esta interpretación.

Habiendo hecho la gran inversión requerida por un cargo, otra vez está firmemente enclavado en la comunidad. No fue la pérdida de su trabajo en el INI el menor sacrificio que hizo al asumir el cargo, ya que era su principal ligadura con el mundo ladino. Ahora Antonio es un agricultor y comerciante de maíz. Cuando está en Zinacantan se viste como zinacanteco; cuando viaja más allá de San Cristóbal para hacer sus ventas, generalmente se viste como ladino.

Poco después de finalizado su cargo Antonio todavía parecía ambivalente respecto de su compromiso con la comunidad india. Cuando las presiones para que pagara sus deudas del cargo le pesaban demasiado, hablaba como si estuviera considerando la posibilidad de dejar Zinacantan y enrolarse en el ejército mexicano para hacer la carrera de las armas. Puesto que su esposa también habla el castellano y ha vivido en el mundo ladino, era una posibilidad viable. Sin embargo, mientras pensaba en las alternativas, su situación económica mejoró y me dijo que había decidido quedarse. Otros hechos, de los que me enteré más tarde, indican que jamás pensó seriamente en irse. Incluso antes del periodo en que amenazó con marcharse debido a las presiones de sus deudas, había solicitado el cargo de Alférez San Lorenzo (B1), el más caro y prestigioso de los cargos del segundo nivel. Y, al poco tiempo de completar su cargo, su esposa se convirtió en curandera nativa, reforzando así sus lazos con la comunidad. Evidentemente tienen toda la intención de ser zinacantecos.

A diferencia de Antonio, José decidió no asumir un cargo cuando lo presionaron. Se trata de un hombre joven que tiene alquilada una habitación en San Cristóbal donde duerme cuando decide no hacerlo en su casa de Zinacantan, en la que viven su propia esposa india y su madre, junto con sus hijos. Su trabajo en los programas educacionales del INI lo obliga a pasar mucho tiempo viajando a las diversas comunidades de habla tzotzil, pero generalmente pasa la noche del miércoles y los fines de semana en Zinacantan. Como su esposa y su madre no hablan nada de castellano le resultaría muy difícil trasladarse de Zinacantan aunque lo deseara.

José se vio forzado a entrar en el mundo ladino cuando murió su padre dejando deudas por su cargo, y ahora el joven jura que jamás ocupará un puesto. Cierta vez las autoridades trataron de nombrarlo Mayordomo Santa Cruz (A6), enviándole un mensajero a su casa, con las velas que significan nombramiento para el cargo de Mayordomo. José inmediatamente le ordenó que las devolviera y rechazó el nombramiento. Su

descripción del incidente aclara la relación de su tipo de no participante con la comunidad:

Fui al ayuntamiento, pero los Moletik no estaban allí porque era sábado y habían ido a la casa del Alcalde Viejo Mayor para cambiar las flores. Se hallaba el presidente, y le pedí que enviara a un mayor a buscar al Alcalde Viejo Mayor y al resto de los Moletik.

El Mayor regresó diciendo que ellos le habían respondido que estaban demasiado ocupados para venir. Dijeron que yo debía ir a la capilla a la mañana siguiente a las nueve, para arreglar el asunto. El Mayor informó que habían dicho que me ofrecerían otro cargo si lo quería... que si no deseaba ser Mayordomo Santa Cruz, me darían el cargo de Mayordomo Rey o Mayordomo Rosario (A1 y A2, ambos muy costosos).

Pero yo no esperé a la mañana para ir. Pregunté dónde vivía el Alcalde Viejo Mayor y fui derecho a su casa. Le dije que no aceptaba el nombramiento y que quería devolver las velas.

El me replicó: "Acepte. Lo hemos nombrado. Tiene que aceptar. No hay nadie más para tomar el cargo. Háganos el favor."

Yo le dije: "No tengo dinero. No acepto."

El me contestó: "Acepte. Debe aceptar."

Yo dije: "Gracias, gracias; pero no acepto."

Luego los otros salieron de la casa y procuraron convencerme. Trataron de darme a tomar aguardiente, pero lo rechacé. Me dijeron que yo debía asumir el cargo ahora que era todavía joven. Me dijeron que yo siempre llevaba ropa nueva y un monedero de cuero, de modo que debía tener dinero.

Luego todos ellos empezaron a insultarme.

Un Regidor dijo: "Pongámoslo en la cárcel y luego podremos arreglar el asunto mañana."

Otro dijo: "No conoces a Dios. No eres un católico. Eres un quemador de santos."

Pero otro pensó acerca de eso y dijo: "No podemos meterlo en prisión. Trabaja para el INI, y si lo encarcelamos, ellos nos llevarán a nosotros a la cárcel,"

De modo que se limitaron a insistirme en que debía aceptar y trajeron aguardiente y trataron de dármelo a tomar de la botella; pero no lo bebí. No quisieron aceptar las velas que yo trataba de entregarles, de manera que finalmente las dejé en la puerta de entrada de la casa y me fui.

Se quedaron hablando de mí, pero qué importa.

Al día siguiente, domingo, salí a caminar por las calles principales para ver si trataban de hacer algo o de meterme en la cárcel, pero simplemente me miraban y no me pusieron en prisión.

Rechacé el cargo porque he visto lo que sucede cuando la gente los acepta. Terminan sus servicios con una deuda y luego sus familias sufren y sus hijos andan sin ropa.

El último párrafo del relato de José es un buen resumen de la moderna filosofía que subyace las posiciones de varios hombres ladinizados que continúan viviendo en Zinacantan. Es la filosofía del INI y la mayoría de ellos la ha aprendido allí. También en el INI han aprendido a sentirse orgullosos de ser indios. . . indios modernos. Les gustaría ser líderes de un nuevo tipo de comunidad india, una comunidad que adoptara los valores ladinos y que no volcara sus recursos extras en un sistema de cargos que nada hace por mejorar el estándar de vida. Desgraciadamente para ellos, pocos zinacantecos ven el mundo de esta manera.³

En resumen, pues, en su mayoría los no participantes son simplemente pobres e infelices. No obstante los casos de los hombres ladinizados que han permanecido en la comunidad, ilustran hasta qué punto la participación en el sistema de cargos es una parte esencial del ser zinacanteco.

FUNCIONES DEL
SISTEMA DE CARGOS

El sistema de cargos es esencial para la continuidad de la existencia de Zinacantan como comunidad india, comunidad que está separada y es distinta del medio ambiente ladino. Entre las funciones del sistema de cargos están: definición de los límites de ser miembro de la comunidad, reforzamiento del compromiso con los valores comunes, reducción del conflicto potencial y sostén de los esquemas tradicionales de parentesco. Despues de resumir estas funciones, analizaré algunas diferencias entre mi interpretación y las que generalmente hacen los estudiosos de las comunidades indias de Mesoamérica, y trataré brevemente los factores que amenazan la continuidad de la existencia de Zinacantan como una comunidad india integrada. (Estos factores se analizan detalladamente en los capítulos XIV-XVI.)

Todo análisis funcional es una empresa difícil y riesgosa. Lo es este análisis de una sociedad total, simplemente porque el material mismo es muy complejo y entrelazado. Cualquier afirmación supone una cantidad de otras y, por lo general, puede expresársela, alternativamente, desde otros puntos de vista. Otra de las dificultades es la que surge de los empleos complejos y variados de la palabra "función".

No cuento con una solución para cualquiera de los dos problemas, pero en el próximo capítulo hago un intento por aclarar el segundo, el terminológico-conceptual. Al presentar en este

capítulo una interpretación de la sociedad de Zinacantan, usará el término “resultados” (“funciones”) para denotar las consecuencias o efectos de una institución, y la palabra “integrativo” (“funcional”) para señalar los aspectos de estas consecuencias que contribuyen a asegurar la continuidad de existencia de la institución. Todavía otro uso de “funcional” —la única alternativa expresada por los términos “sistema de compensación” y “sistema homeostático”— aparecerá en la última sección de este capítulo y en los capítulos sucesivos.

Integración de la comunidad y sistema de cargos¹

Considero que las discusiones acerca de las consecuencias integrativas o desintegradoras de las instituciones sociales dan por resultado minuciosos argumentos fáciles, y no estoy seguro de poder evitar aquí esta falla común. Sin embargo trataré de expresar mis conclusiones sin adornos y espero que el lector esté de acuerdo con ellas sobre la base de los datos presentados anteriormente.

El resultado integrador más obvio del sistema de cargos proviene del hecho de que reúne a la gente comprometida en la realización de obligaciones rituales y en la asistencia a fiestas por placer. Son fundamentalmente sus papeles de cargo los que hacen que la gente de diversos pueblos entren en contacto mutuo. Si bien las montañas sagradas de Htekum son tal vez, la razón más importante de que los zinacantecos de todos los pueblos se orienten hacia el centro ceremonial, es a través del sistema de cargos que hacen allí frecuentes contactos personales.

El ritual y el sistema de cargos reúnen a los zinacantecos en celebraciones religiosas comunes. Este ritual público reafirma el compromiso de cada participante con los símbolos religiosos comunes. Puesto que dichos símbolos son, en muchos sentidos, únicos para Zinacantan, el ritual establece claramente la diferencia entre los participantes zinacantecos y los que no lo son.

Se pide y exige a los individuos que se comprometan a sí mismos con la forma de vida india mediante el servicio en el

sistema de cargos. Por supuesto algunos quedan perdidos para la comunidad cuando se niegan a ese compromiso, pero la integridad de la misma se mantiene, pues se los define como no miembros. Así pues, puede decirse que el sistema de cargos permite una clara definición de las fronteras de la comunidad india.

Los hechos económicos de la participación en el sistema de cargos exigen que haya una comunidad integrada y, al mismo tiempo, ayudan a su conservación. Antes de gastar las enormes sumas de dinero que demanda un cargo el hombre debe sentirse seguro de que al hacerlo satisfará, por lo menos, a la mayoría de sus conciudadanos. Si su esfuerzo sólo fuese reconocido por unos pocos de ellos la inversión no tendría una adecuada recompensa. Por otro lado, después que ha hecho esa tremenda inversión en el sistema de cargos, se le exige que apoye las normas de la comunidad que estipulan recompensas por semejante comportamiento. Si no lo hace mina su inversión. Y si ingresa en el mundo ladino su inversión se pierde totalmente, e incluso este hecho va en detrimento de él en algunos círculos.

El sistema de cargos clasifica a los miembros de la comunidad dentro de una sola estructura social. Todos los sectores de la comunidad otorgan prestigio y respeto al que ocupa y al que ocupó un cargo, y la índole pública del servicio del cargo constituye una forma efectiva de clasificar a todos los zinacantecos.

El hecho de que los ocupantes de cargos sean recompensados de manera distinta según el tipo de servicio prestado, reafirma los valores en cuyos términos se establecen las distinciones y sobre los que se basa la clasificación.

* El sistema de cargos proporciona lo que Manning Nash describió acertadamente como "formas socialmente controladas de desempeño o actuación personal" (1958: 69). Es decir: estipula las normas según las cuales un hombre puede elevar su imagen pública y, de este modo, ayuda a reducir al mínimo la innovación y competencia que son potencialmente separatistas o desintegradoras.

Debido a la ventaja que posee en el servicio del cargo el hombre que tiene relaciones cercanas con muchos parientes, el funcionamiento del sistema alienta la conservación de los esquemas tradicionales de parentesco.

El gasto de enormes cantidades de dinero en el sistema de cargos, especialmente por parte de los ricos, reduce considerablemente la envidia de los pobres hacia ellos. (La envidia, debido al concomitante peligro de brujería practicada por el envidioso contra el envidiado, es una fuerza potencialmente disgregante en Zinacantan, como lo es en muchas otras comunidades de Mesoamérica.) El sistema de cargos apacigua esta envidia de manera muy eficaz, permitiendo y, en realidad, exigiendo a los ricos que hagan la mayor contribución para las ceremonias religiosas de la comunidad.

Finalmente, el consumo de la riqueza en el servicio de los cargos, para decirlo con las palabras de Eric Wolf, "actúa impidiendo que el capital y la riqueza se movilicen dentro de la comunidad en términos del mundo exterior, que emplea la riqueza en sentido capitalista" (1955: 458). O sea que la acumulación de capital que podría ser usada para tipos de inversión no indios queda sumamente limitada. Además, por supuesto, este forzado desembolso de la riqueza impide muchas excursiones al mundo de consumo ladino que, de otra manera, podrían los zinacantecos hacer.

En su mayor parte, pues, la carga económica implicada por el servicio del cargo contribuye esencialmente a la integración de la comunidad. Por otra parte, los gastos de los cargos también proporcionan un gran potencial de desintegración. Mientras las normas tradicionales sean sostenidas por todos los zinacantecos y las alternativas que se ofrecen a la condición de indio resulten poco atractivas, el sistema de cargos parecerá una forma muy satisfactoria de convertir el excedente económico en posición social. Sin embargo, si y cuando las normas se debiliten y el ambiente no indio se vuelva más atractivo, los gastos de los cargos solamente podrán reforzar los motivos que el individuo tenga para rechazar el sistema tradicional.

En resumen, muchos aspectos del sistema de cargos son fundamentales para el mantenimiento de Zinacantan como comunidad india integrada. El resquebrajamiento del sistema significaría algo más que la simple desaparición del servicio del cargo como un aspecto del ser zinacanteco. Tendría ramificaciones en todo el complejo de características y condiciones que mantienen a la comunidad de Zinacantan separada del mundo exterior. Como Adams lo ha señalado en un estudio del cambio en las comunidades indias guatemaltecas, con la transformación de la estructura socio-política "la resistencia del indio al cambio cultural comenzó a desintegrarse. Su aislamiento desapareció" (1957: 48). También en Zinacantan el sistema de cargos proporciona un aislamiento esencial contra las presiones del ambiente que incitan al cambio.

Estratificación y nivelación

Si bien la mayoría de las interpretaciones de las consecuencias ofrecidas anteriormente aparecen comúnmente en los análisis del sistema de cargos realizados por los estudiosos de otras comunidades mayas, la lista refleja un inusitado énfasis. En esta sección compararé mi propio énfasis sobre las consecuencias estratificadoras del sistema de cargos con el énfasis más corriente sobre sus consecuencias niveladoras.

He recalcado el hecho de que, a través del funcionamiento del sistema de cargos, los individuos afirman su rango social en la comunidad. (En el proceso pueden mostrar su rango económico.) De esta manera el sistema de cargos funciona en el sentido de separar la comunidad en múltiples status sociales. En la medida en que el logro de una elevada posición social implica el desembolso de grandes cantidades de dinero, el sistema recompensa dicho logro de acuerdo con dos valores básicos para los mayas: trabajo agrícola productivo y servicio a la comunidad. La positiva valoración del trabajo manual reflejada en este sistema ofrece un fuerte contraste con los valores de la sociedad ladina, en la cual el trabajo manual no es tan altamente valorado. Así pues, el funcionamiento del sis-

tema de cargos recompensa y refuerza el comportamiento adecuado al sistema de valores indio. Además, por supuesto, la diferente distribución de las recompensas sociales, representada por el sistema de cargos, refleja el alto valor adjudicado a la capacidad de manejar ciertas posiciones de autoridad.

Muchos de los que han escrito acerca de las comunidades indias de Mesoamérica han insistido en el hecho de que los gastos exigidos por el servicio en el sistema de cargos tienden a emparejar a la población respecto de la riqueza.² Razonan estos autores que, como los ricos gastan más que los pobres, al final “los ricos” y “los pobres” terminan por no diferenciarse mucho a nivel de riqueza. O sea que la comunidad queda económicamente nivelada. “Al usar el ingreso y recursos de los individuos y la comunidad, la jerarquía impide que una sola familia cualquiera acumule mucho excedente en dinero en efectivo o en propiedades” (Nash, 1958: 69).

Quienes sostienen esta interpretación, por lo general señalan que: (1) en primer lugar, el nivel de riqueza y de tecnología de producción es bajo; (2) el sistema de herencia bilateral tiende a fragmentar las propiedades; y (3) el tiempo potencialmente productivo es dedicado a servir en puestos comunales, tanto civiles como religiosos (Wolf, 1955; Nash, 1964).

Aunque es innegable la importancia que estos factores tienen en Zinacantan y otras comunidades, los datos respecto de la primera indican claramente que, a pesar de la acción de dichos factores, existe algún grado de estratificación económica. Las pruebas obtenidas de otras comunidades son fragmentarias. Probablemente el volumen de dichas pruebas o datos sustenten las interpretaciones de nivelación que presentan los estudiosos de esas comunidades, pero la mayoría de los informes también contienen datos que pueden considerarse como apoyos para la interpretación de la estratificación. Desdichadamente debido a que los informes sobre la mayoría de los otros grupos mayas son estudios de comunidades que cubren un mayor alcance de información que el abarcado por mí en este libro, no hay ningún detalle sobre los esquemas de participación que pueda compararse con los datos obtenidos en Zinacantan (Cancian, s. f.).

Sin embargo, habría que señalar que un estudio anterior de Zinacantan, realizado sin una amplia muestra de esquemas de participación, interpretaba el sistema de cargos, primordialmente como un mecanismo de nivelación (Zabala, 1961a).

Evidentemente tanto las tendencias de estratificación como las de nivelación existen. Aquellos que enfatizan los resultados niveladores del sistema de cargos no niegan que ello provoque la estratificación social, así como yo no niego que produzca la nivelación económica.

No obstante los que sostienen cada interpretación presentan los resultados que ellos recalcan, como las únicas esenciales para mantener la integración de la comunidad. Creo que el contraste entre estas posiciones se vuelve más importante y más interesante cuando se lo mira a la luz de las orientaciones teóricas que hay detrás de dichas posiciones. Las interpretaciones que enfatizan los resultados niveladores desembocan en la teoría de que la diferenciación es disgregante. Las que recalcan los resultados estratificadores culminan en la teoría de que la diferenciación es integrativa.

Los que sustentan la interpretación de nivelación económica exponen lo que podría denominarse teoría conflictual de la sociedad. Argumentan que si la gente no fuera tan uniformemente pobre se produciría el conflicto en la comunidad. Así pues, los resultados niveladores del sistema de cargos conducen a la supresión del potencial antagonismo y a una mayor integración de la comunidad.

Esta interpretación parece razonable, sobre todo respecto del sistema de creencias descrito en el capítulo IX. No cabe duda de que los zinacantecos creen que es conveniente que los individuos sean empobrecidos por el servicio del cargo. Y considerando que la reducción de la potencial envidia y brujería es una consecuencia integradora del sistema de cargos, he aceptado que la reducción del conflicto es importante para la integración de la comunidad.

La interpretación estratificadora del sistema de cargos se apoya en lo que podría llamarse teoría consenso de la sociedad.² Es decir: yo afirmaría que, dados los valores compartidos

en apoyo del servicio del cargo, el sistema refuerza y reafirma continuamente dichos valores para la comunidad y el individuo. La diferente distribución del respeto y la deferencia está determinada por el desempeño en el sistema de cargos. No pretendo explicar el origen de los valores relativos particulares de los distintos papeles. Más bien lo que me interesa es la forma en que el sistema de cargos, en sus aspectos social y económico por igual, refuerza continuamente estos valores, recompensando más a las personas que responden mejor a ellos. Puesto que el sistema obtiene prácticamente de todos los varones adultos de la comunidad, el servicio y el concomitante compromiso al sistema normativo, es un creador particularmente eficaz de integración comunitaria. Esto es más cierto aún porque los valores y normas con los cuales cada hombre se compromete a través del servicio del cargo, son distintos de los del medio ambiente ladino y a menudo están en pugna con ellos.

En resumen, pues, la teoría del conflicto postula la existencia de un antagonismo potencial e interpreta que las consecuencias del sistema de cargos evitan que dicha lucha estalle, creando un estado relativamente neutral e integrado. La teoría del consenso postula la existencia de un estado relativamente neutral, e interpreta que las consecuencias del sistema de cargos explican la presencia de un positivo estado de integración comunitaria. Ambas arrojan un poco de luz sobre el funcionamiento del sistema de cargos.

Sin embargo, según los esquemas de conducta observados en Zinacantan, la interpretación de la estratificación tiene mucho más sentido que la interpretación de la nivelación. Pues si esta última fuera la más apropiada, la estratificación económica que existe en Zinacantan tendría que dar por resultado un desmembramiento considerable de la comunidad, conflicto interno que no está visible en la actualidad. En realidad, creo que el servicio en el sistema de cargos legitima las diferencias de riqueza que verdaderamente existen, y así impide la envidia disgregadora. Hay, ciertamente, suficiente nivelación (resultado de la distinta distribución económica para el servicio del cargo) como para satisfacer las prescripciones normativas, pero no

lo bastante como para crear una comunidad económicamente homogénea. La estratificación económica que existe es justificada e incluso, alentada, por el hecho de que se dan mayores recompensas sociales a los ricos. Mientras se analice a la sociedad de Zinacantan como un sistema estable, integrado, la interpretación estratificadora contribuirá más a la comprensión de esa integración que la interpretación niveladora.

El sistema de cargos a través del tiempo

Los capítulos empíricos que siguen a continuación ofrecen un análisis diacrónico del sistema de cargos en el período que va desde comienzos de este siglo hasta aproximadamente el año 1980. En ellos demostraré que el análisis sincrónico hecho anteriormente no será aplicable a Zinacantan en el futuro próximo. Las consecuencias integradoras del sistema de cargos no podrán mantenerse en el futuro.

Las dos fuerzas principales que amenazan la integración de la comunidad son el crecimiento demográfico y la expansión económica. Una población que va en aumento significa que hay cada vez más varones adultos disponibles para el servicio del cargo; y mientras el número de cargos no aumente para satisfacer a esta creciente población de potenciales ocupantes de cargos, resultaría imposible conservar la participación plena descrita en el capítulo XI. Aquellos que no pueden participar debido a la escasez de cargos, no pueden ser integrados a la comunidad en las formas descritas anteriormente. Y a medida que aumente la exclusión de los varones adultos, cada vez será menos posible considerar al sistema de cargos como la base de un solo sistema de clasificación que abarca a toda la comunidad. El prestigio y el reforzamiento universales de los valores comunales se debilitará en la medida en que la escasez de cargos impida la participación universal en el sistema.

La amenaza representada por la expansión económica tiene dos aspectos. Mientras el aumento de la riqueza signifique que los cargos costosos pueden ser servidos por más hombres de los que realmente pueden ser aceptados en las posiciones disponi-

bles, el respeto por el logro singular anteriormente acordado a aquellos que podían administrar esos cargos tenderá a perderse. Segundo, en la medida en que el sistema de cargos definido tradicionalmente no consuma la creciente riqueza de la comunidad, esta riqueza quedará a disposición de los individuos para otros usos: usos que muy bien pueden hallarse en el estilo de vida ladino más que en el indio.

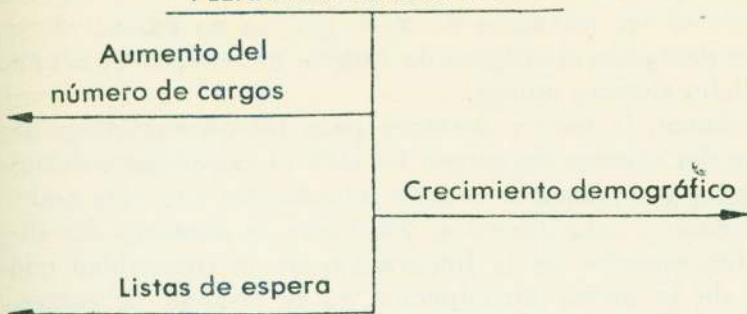
Si estas fuerzas del crecimiento demográfico y la expansión económica hubieran funcionado en contra de los resultados integradores del sistema tal como se describe anteriormente, haría ya mucho tiempo que la integración de la comunidad basada en el sistema de cargos habría desaparecido. Sin embargo han habido en realidad fuerzas compensadoras o equilibrantes que han ayudado a mantener el equilibrio descrito en el análisis sincrónico presentado antes. O sea que la historia del sistema de cargos, desde comienzos del siglo, se comprende mejor si se la contempla como una historia de cambios tendientes a compensar el crecimiento demográfico y la expansión económica.

Un aumento en el número de cargos ha neutralizado, hasta cierto punto, la expansión de la población. En el capítulo XIV se analiza hasta qué grado este aumento de la cantidad de cargos ha contribuido a mantener el equilibrio. En el capítulo XV se resume la historia del sistema de cargos desde 1900, y se demuestra que las listas de espera tienen consecuencias que pueden ser consideradas como equivalentes funcionales del aumento del número de cargos. Sin embargo, el efecto de las listas de espera como variables equilibrantes demuestra ser limitado.

La expansión económica, que amenaza seriamente a las consecuencias integradoras del sistema de cargos, es un fenómeno más reciente. Es indudable que el aumento del número de cargos disponibles para el servicio ha compensado algo el crecimiento de los recursos de la comunidad. No obstante no ha surgido una compensación por la creciente riqueza individual, que hubiera podido asumir la forma de costo superior para los cargos ya existentes. Han aparecido a medida que la riqueza ha ido en aumento, algunos grupos voluntarios cuyos miembros

SITUACIÓN DE EQUILIBRIO:

PLENA PARTICIPACIÓN



FUERZAS QUE RESTABLECEN
EL EQUILIBRIO

FUERZAS QUE CREAN EL
DESEQUILIBRIO

SITUACIÓN DE EQUILIBRIO:

INTEGRACIÓN DE LA COMUNIDAD

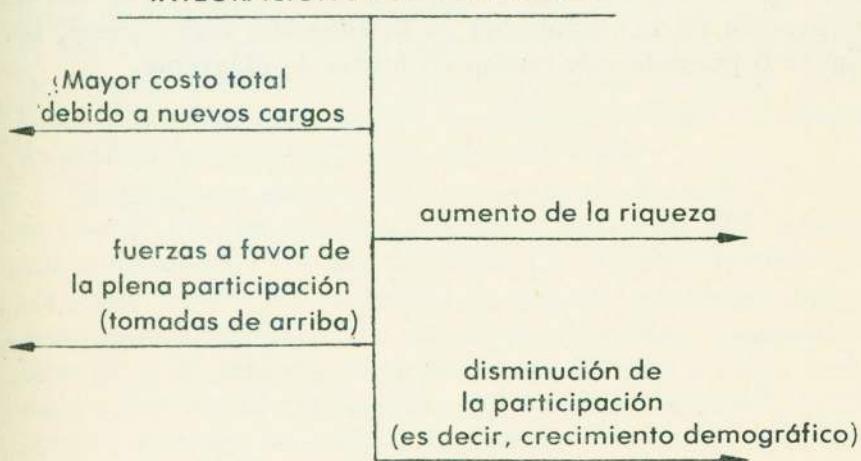


FIGURA 6. Variables y sistemas en el análisis diacrónico.

gastan cantidades relativamente pequeñas de dinero en los rituales, pero el ser miembro de estos grupos no exige los recursos que demanda el sistema de cargos, ni confiere el prestigio que dicho sistema otorga.

En resumen, la mayor amenaza para las consecuencias integradoras del sistema de cargos ha sido el crecimiento demográfico, y las compensaciones más importantes han sido aquellas pertinentes a esta amenaza. Es decir: la amenaza fue dirigida a los aspectos de la integración de la comunidad que dependen de la plena participación en el sistema de cargos. Por esta razón, en los capítulos XIV y XV, se considera que es la plena participación y no la integración de la comunidad el estado estable que está siendo amenazado directamente. Esta limitación de la discusión a un subsistema de la totalidad facilita el análisis. En el capítulo XVI se considera que la situación estable amenazada es la integración de la comunidad y se estudian los efectos desequilibrantes tanto de la participación como de la mayor riqueza. Es decir: el grado de participación, que en los capítulos XIV y XV es la situación más general del subsistema estudiado, se convierte, en el capítulo XVI, simplemente en una variable del sistema más amplio en el cual la integración de la comunidad es la situación más general. La Figura 6 presenta este esbozo en forma de diagrama.

XIII

ANALISIS FUNCIONAL Y LA SOCIEDAD UNICA

Frecuentemente los antropólogos han utilizado el análisis funcional para interpretar la información recogida en una sociedad determinada, y sin embargo, se ha dedicado poco esfuerzo a examinar el concepto que confirma sus interpretaciones. En este capítulo presentaré algunas de las ideas sobre los problemas de la comprobación y confirmación de un análisis funcional de una sociedad única, que me han preocupado durante el análisis de mi material acerca del sistema de cargos. El capítulo no es esencial para el propósito descriptivo del libro, y no es necesario comprender el material etnográfico sobre el cambio, presentado en los capítulos XIV a XVI. Sin embargo, la discusión debería arrojar algo de luz a las elecciones que he hecho al analizar ese material, y espero que aclare el concepto de análisis funcional tal como se lo usa aquí.

Me propongo extraer del maremágnum llamado “análisis funcional” un conjunto de conceptos y usos que: (1) conserve una parte esencial del uso corriente; (2) muestre una coherencia lógica interna sin necesidad de que sea, al mismo tiempo, empíricamente estéril; (3) diferencie al análisis funcional de otros tipos de análisis, particularmente del tipo a veces designado por el sentido matemático del término “función”; y (4) permita expresar los análisis funcionales de manera tal que se los pueda comprobar científicamente.

Comenzaré por explorar los significados, implicaciones e interrelaciones de tres conceptos que comúnmente se utilizan para referirse a los diversos aspectos del "análisis funcional". Son ellos, resultados, equilibrio e integración.

Resultados

En el lenguaje corriente, a menudo se denomina efecto, resultado o consecuencia al efecto de una institución. Dicho término no puede ser usado para indicar dos tipos de expresiones, la una que no sirve para designar al análisis funcional como un tipo distinto de análisis y la otra que es esencial para dicho análisis. La comparación de estos tipos ayudará a aclarar las características de la expresión útil.

El primer significado, el "inútil" podría llamarse "resultado directo" es decir, un simple efecto que no ha sido claramente expresado en la descripción de la institución. Por ejemplo: un resultado directo del funcionamiento del sistema de cargos es la reunión de muchos zinacantecos en el centro ceremonial. De ello podría deducirse un generalización simple y obvia: "el funcionamiento del sistema de cargos implica la reunión en el centro ceremonial de los zinacantecos de muchos pueblos." Esto se desprende directamente de las descripciones de varias ocasiones ceremoniales, y es aceptable sin necesidad de hacer referencia a ningún tipo de teorías generales o de generalizaciones empíricas más amplias acerca de acontecimientos similares. El hecho de ser una generalización que no necesita haber sido formulada en una descripción completa del funcionamiento del sistema de cargos no le otorga ningún status especial una vez que se la expresó.

Una generalización algo menos obvia, que podría también clasificarse como una consecuencia directa es ésta: "El servicio en el cargo supone cantidades considerables de dinero para la mayoría de los ocupantes de cargos: es una carga económica." Dado el costo de los cargos, las típicas ganancias de los agricultores de maíz, las grandes deudas que la mayoría de los ocupantes de cargos tienen luego de concluir con sus servicios,

los años de trabajo requeridos para saldar las deudas, y el deseo manifiesto de quedar sin deudas, la generalización puede, también en este caso, formularse sin apoyo de una teoría. Estos tipos de consecuencias directas o generalizaciones simples son importantes en la descripción del funcionamiento de las instituciones, pero difícilmente merecen una denominación especial o una amplia discusión.

Resultado indirecto¹ es aquel que se desprende del funcionamiento y estructura de una institución vista en relación con una teoría subyacente de alguna especie. El mismo aspecto del sistema de cargos descrito más arriba como un resultado directo, podría describirse como un resultado indirecto de esta manera: "La reunión de los zinacantecos para un ritual común tiende a reforzar los lazos de interdependencia de los participantes y a fortalecer su compromiso con símbolos comunes." Evidentemente esta generalización no se desprende directamente de la descripción de las diversas ceremonias. Es una interpretación de las reuniones según una teoría de las costumbres rituales comunales. La evidente fuente de esta interpretación es Durkheim, pero se apoya en otros varios escritos, tales como los informes de los psicólogos sociales sobre experimentos de sumisión. Al hacer la conexión con afirmaciones más generales he clasificado las reuniones del sistema de cargos como similares a otras actividades grupales que tienen el resultado de aumentar la interdependencia y el compromiso común de los participantes: es decir, la integración del grupo.

El segundo resultado directo expresado anteriormente, "El servicio del cargo es una carga económica" puede interpretarse también en el sentido de tener el siguiente resultado indirecto integrador: "El volumen de la inversión económica es tan grande que el individuo se compromete con la comunidad zinacanteca que lo recompensará por su inversión (en contraste con el medio ambiente ladino que no le dará recompensa alguna); y se compromete con el sistema de normas que estipulan dicha recompensa." Esta generalización claramente no se desprende en forma directa de la descripción de los hechos económicos de la participación en el servicio del cargo. Es una interpretación con

una compleja teoría subyacente. Y las teorías generales apropiadas son, en este caso, mucho más variadas y menos claras que las correspondientes al caso del resultado indirecto antes postulado.² Sin embargo, la interpretación me parece razonable, y supongo que la mayoría de los lectores la aceptaron sin demasiadas reservas cuando apareció en los capítulos precedentes.

Los tipos de afirmaciones de los resultados indirectos que un analista hace cuando trata de dar una explicación holística del funcionamiento de una sociedad completa o una institución, se vuelven todavía más complejos que los ejemplos que acabo de dar. La teoría subyacente es a menudo aún más oscura. No obstante, de todos modos, el analista sumido en los detalles de una única sociedad o institución, por lo general está interesado en el funcionamiento de la misma más bien que en los principios teóricos generales. Postula las interrelaciones y consecuencias en términos del material etnográfico. Aunque no cabe duda de que el conocimiento de teorías establecidas influirá en las interpretaciones que haga, mi impresión es que las conexiones conscientes, por lo general se hacen en base al material empírico que se tiene a mano.

Cualquiera sea la forma de procedimiento que use el analista, el hacer una formulación precisa de los apuntalamientos teóricos de sus interpretaciones supone algunos problemas. Primero, no existen teorías generales comprobadas que sean suficientemente abundantes y que estén codificadas en forma bastante clara como para permitir que se las utilice fácilmente. Segundo, dada la complejidad de muchos de los análisis que se llevan a cabo, la exposición se volvería impracticablemente extensa y engorrosa si sus bases teóricas estuvieran plenamente articuladas. El esfuerzo intelectual tan voluminoso podría incidir en un mayor cuidado en la expresión de las formulaciones, pero no es probable que contribuyera a la confirmación de las mismas. Además, puesto que cada institución compleja (por lo menos a nivel de los materiales empíricos) es una configuración única o casi única de variables, el esfuerzo por clasificarla en base a principios generales podría dar por resultado la perdida de "riqueza" de detalles. La preocupación por la riqueza

per se es una actitud anti-científica, pero cuando esa misma preocupación se presenta como un interés por la adecuada clasificación de un material empíricamente complejo, se convierte en un problema científico propiamente dicho.

En resumen, si bien es claramente importante hacer postulaciones de resultados indirectos, su confirmación presenta problemas muy complicados y difíciles debido a la escasez de teorías generales comprobadas, por un lado, y la complejidad del estudio holístico de las instituciones, por el otro. Sin embargo, si tales enunciados de los resultados indirectos van a ser incluidos en el repertorio de los postulados científicamente comprobables que pueden hacerse acerca de una institución particular o una sociedad única, deberá hallarse algún tipo de solución a estos problemas.

Los problemas son reales y no se lo puede eliminar en forma total; pero hay un medio de soslayarlos. Primero, es esencial reconocer qué cosa es exactamente el análisis de los resultados indirectos en la sociedad: se trata de una "pequeña teoría" ajustada al caso único de la institución que se está analizando. Ese análisis es una teoría acerca de las interrelaciones de varios aspectos de la Institución estudiada. Es una pequeña teoría y no una teoría general, pues no pretende generalizar las relaciones postuladas. En realidad, una teoría pequeña de este tipo se enuncia sin intento alguno de expresar sus hipótesis componentes en términos que posibiliten el uso de las mismas para comparación. Así, el enunciado de que la participación en el sistema de cargos fortalece el compromiso con la comunidad zinacanteca y los valores mayas del trabajo, se convierte en una teoría de la relación local entre los rituales comunales y el compromiso con la comunidad, pero no es una interpretación de los acontecimientos locales según principios generales.³ Esta nueva conceptualización consolida el problema de demostrar y confirmar los enunciados interpretativos en la forma de un postulado que pueda manejarse en términos de los datos adicionales acerca de la institución que se está estudiando y sólo en esos términos.

La teoría pequeña o local está sujeta a las reglas de comprobación que se aplican a cualquier teoría. Se necesita que la demuestren nuevos casos no incluidos en los datos usados para la formulación inductiva de dicha teoría. Sin embargo, puesto que la teoría está limitada, por definición, a una sola institución dentro de una sociedad única, la aparición de un nuevo caso en el sentido usual del término, es imposible. Así pues, el concepto de comprobación de esa pequeña teoría es más complejo que el que normalmente se encuentra en la comprobación de teorías formuladas en términos generales. La comprobación y confirmación tienen que depender de la variación interna del sistema estudiado: de la creación local de lo que podría considerarse como casos esencialmente nuevos. Es decir que debe depender del cambio en la institución bajo estudio.

Puesto que la presente sección tiene que terminar por dejar abierto el problema de la comprobación, puede resultar útil enunciar brevemente de nuevo lo que se ha dicho acerca de la confirmación de los enunciados de los resultados indirectos. También se resumirá suscintamente lo que vendrá a continuación.

Los conceptos disponibles de la confirmación son esencialmente dos. Uno de ellos demuestra que los postulados acerca del caso que se tiene a mano son meros ejemplos de teorías más generales que ya poseen apoyo independiente. El otro demuestra, a través de la variación en el sistema sometido a estudio, que las relaciones postuladas realmente se sostienen.

El primero podría hacer que la literatura de las ciencias sociales hallara una confirmación general para los enunciados hechos en la interpretación de una sociedad particular. Alternativamente, el criterio de usar más hallazgos generales que sustenten la interpretación particular de una sociedad puede acudir a los hallazgos de la investigación de entrecruzamiento cultural del tipo realizado con los Archivos del Área de las Relaciones Humanas. No obstante, aunque es posible utilizarlo, este tipo de apoyo va en contra de la índole del análisis funcional en tanto éste es concebido como una pequeña teoría que explica, de modo singular, los sucesos particulares de una de-

terminada sociedad; y expone al análisis a los peligros de una incorrecta identificación y clasificación de los materiales específicos. No es mi propósito negar el valor de la clase de método de confirmación que acabo de describir. Más bien se trata de explorar las posibilidades de la otra alternativa, la cual se limita a los datos sobre la institución o sociedad única.

Este segundo criterio puede caracterizarse por su dependencia de las propiedades compensadoras implicadas por el análisis funcional tal como yo lo interpreto. Depende de la idea de que un análisis correcto y adecuado permitirá predecir qué tipo de compensación se producirá cuando una o más variables del sistema cambien. La predicción acertada de las compensaciones para esos cambios será considerada como confirmación de la pequeña teoría.

Compensación

Sistema de compensación es aquél en el que varias variables interactúan para conservar alguna otra propiedad del sistema. En otras palabras, es un sistema homeostático, auto-sostenedor o directivamente organizado.⁴ La Figura 6 (capítulo XII) presenta el diagrama de un sistema de este tipo: el número de cargos y el tamaño de la población compensan la variación de cada uno, para conservar la propiedad del sistema llamada "plena participación".

La característica propia de un sistema de compensación se basa en el hecho de que la propiedad que se está conservando puede definirse independientemente de las variables que la mantienen. Si la propiedad conservada fuera definida por la interacción de las variables que la sostienen y por nada más que ellas, no habría ningún sistema de compensación sino, más bien, un sistema simple que implicaría una "función" en el sentido matemático. La propiedad sostenida debe ser susceptible de ser medida independientemente y de ser sostenida por variables diferentes de las específicas que la sustentan en una situación empírica particular. Si la propiedad conservada siempre varía con las variables que la sostienen, y desaparece cuando

aquellas desaparecen, entonces sólo se trata de una reformulación tautológica de la relación entre las variables. Semejante uso no otorga un significado característico a los términos "sistema de equilibrio" o "compensación".

Puede ilustrarse esta definición en términos del ejemplo de un sistema de compensación del tipo mencionado anteriormente. Plena participación es la enunciada "propiedad que se está manteniendo o conservando". Tomada en su sentido general —a saber, el grado de participación— es simplemente una reformulación de la relación entre el nivel de población y el abastecimiento de cargos (suponiendo que exista una continua motivación elevada para participar en el sistema de cargos). Plena participación, como opuesta a grado de participación, es algo más que una simple reposición tautológica de la relación entre las variables del nivel de población y el abastecimiento de cargos, pero es todavía definible solamente en términos de esas variables.

Sin embargo, en su sentido más complejo, plena participación puede ser entendida como claramente independiente de las variables que la sostienen. Es decir que, si bien puede ser sostenida por la adecuada relación de dichas variables, no pierde su sentido cuando no cuenta con esta adecuada relación. Como lo sugiero antes y lo demuestro detalladamente más adelante, se la puede entender como el "grado completo de compromiso con la comunidad a través de la participación en el sistema de cargos". Frente al crecimiento demográfico esta propiedad es conservada por variables distintas del simple aumento del número de cargos. Una sección del capítulo XV está dedicada a demostrar cómo las listas de espera de los puestos del cargo ayudan a mantener el "grado completo de compromiso con la comunidad a través de la participación en el sistema de cargos", sin que se produzca un verdadero aumento de la cantidad de cargos disponibles. De este modo la propiedad no queda simplemente definida por las variables tan importantes en el sistema originariamente descrito.

En esencia esto significa que se admiten equivalentes funcionales y, de hecho, que un sistema definido de tal modo que

no pueda admitirse equivalentes funcionales no puede ser un sistema de compensación si el concepto del mismo es que posea un significado característico.

Esta breve definición de compensación es elaborada más adelante en el análisis de la integración.

También podría recalcarse aquí que la aplicabilidad de este modelo formal al análisis de cualquier caso es una cuestión empírica y no teórica o metateórica. Formular el modelo no implica que se lo considere útil en el análisis de datos: en otras palabras, que "el mundo es realmente de esta manera". Si el modelo es o no aplicable, es una pregunta enteramente empírica que deberá contestarse en términos de su utilidad para desenmarañar las complejidades de un caso determinado. Hay que insistir en esto porque es esta característica de método científico lo que pone fin a las críticas comunes que acusan al análisis de compensación de ser teleológico y conservador. No es ninguna de las dos cosas. En algunos casos puede ser adecuado criticar a un analista por distorsionar los datos debido a su criterio teleológico o sus prejuicios conservadores. Sin embargo, si ocurriera que la distorsión se vincula a la aplicación del modelo de compensación, entonces, no es a la abstracción sino al hombre a quien se debe culpar.

Integración

La integración es el concepto más complejo de los que estoy analizando. Sus significados en el lenguaje común son más diversos que los de los otros dos conceptos. Y el sentido que se le dará aquí salva menos de esta diversidad que los otros dos conceptos.

No me es posible hallar la forma adecuada para lograr que el concepto tenga sentido y al mismo tiempo eliminar la complejidad que presenta su implicación de que el conflicto o la tensión están ausentes. Tratar este problema negándose a enfrentarlo reduciría toda utilidad práctica que pudiera tener este análisis. No obstante al discutir el problema de la tensión o

conflicto, procuro separarlo del resto del argumento: de la parte respecto de la cual es posible ser un poco más claro.

Anteriormente he equiparado la integración de un grupo con "la interdependencia y compromiso común de los participantes" y, si tiene que haber necesariamente una definición sencilla, sería ésta la que yo quisiera adoptar. Acaso fuera mejor, sin embargo, perseguir una definición más detallada... aun cuando deba ser más vaga. Para empezar hay que suponer la existencia de algún tipo de sistema que pueda diferenciarse de su medio ambiente. Este es el caso de la sociedad de Zinacantan. En el capítulo anterior se sugirió que varios resultados del sistema de cargos contribuyen a la integración de la comunidad. Entre ellas están las siguientes:

(1) La clara definición de las fronteras de la comunidad a través de la participación en el sistema de cargos.

(2) El reforzamiento de los valores y normas comunes característicos debido a: la participación en el ritual común, las ventajas que los grandes grupos de parentesco representan para el servicio en los cargos, y la considerable inversión económica requerida por el servicio del cargo.

(3) La reducción de las fuerzas que llevan a atravesar las fronteras, especialmente mediante la reducción del ingreso "discrecional" que podría de otra manera ser gastado en el mundo ladino.

(4) La reducción del conflicto interno a través de la legitimación de la riqueza mediante el servicio del cargo y a través de la positiva reducción de las diferencias en la riqueza.

Las tres primeras de estas características se prestan fácilmente para las formulaciones abstractas: (1) la frontera del sistema debería ser clara; (2) sus cargos distintivos internos tendrían que ser aumentados al máximo; y (3) las características internas que necesitan intercambio con el medio ambiente deberían ser reducidas al mínimo. Es posible enunciar estas características en forma abstracta y, por lo tanto, se las puede usar fácilmente en una definición del concepto de integración.

Pero si se va a evitar la esterilidad, algo debe decirse acerca del conflicto o tensión (en lo que sigue emplearé "tensión" para indicar a ambos).

El problema de la tensión es de doble filo. Primero está la idea, expresada anteriormente en (4), de que la integración es mayor en la medida en que la tensión interna se reduce. Creo que esto, en su sentido más simple, debe ser aceptado como parte de la definición de integración. Segundo, está el hecho empírico de que la presencia de la tensión a menudo indica que un sistema está integrado. Como argumentaré más adelante el mismo hecho de que un sistema pueda soportar la tensión es parte de lo que se quiere significar por integración y, con frecuencia, los mismos aspectos de un sistema que parecen contribuir a la integración también abarcan una fuerza contraria, que puede identificarse como creadora de tensión. En Zinacantan, por ejemplo, el gasto de los cargos crea tensión entre los funcionarios que nombran a los ocupantes de cargos y los futuros nombrados (o tensión entre motivaciones opuestas en el nombrado); pero este gasto es, al mismo tiempo, la clave para el reforzamiento del compromiso con la comunidad que resulta del servicio del cargo. A menudo es verdad que la tensión parece culminar, a la larga, en un aumento de la integración.⁵ Dada esta tendencia empírica, es todavía posible definir un sistema integrado, como máximamente integrado cuando la tensión interna es mínima, pero no debería olvidarse que la tensión nunca puede estar completamente ausente en un sistema auténticamente integrado.

Dadas estas características empíricas de los sistemas que van a denominarse integrados, aún debemos preguntar: ¿En qué sentido decir que un sistema está integrado es un enunciado significativo y productivo para el estudio de las sociedades aisladas? Si lo que se quiere expresar diciendo que un sistema está integrado es que éste permanentemente manifiesta las cuatro características enumeradas anteriormente (o para el caso, cualquier otro conjunto de características), entonces no hemos llegado muy lejos. Si "integración" va a ser algo más que un término abreviado para un conjunto de características identificadas antes del

hecho de ponerles un rótulo, tiene que hacerse alguna clase de declaración. Creo que el siguiente postulado metateórico tiene mucho sentido: *Un sistema integrado tenderá a ser auto-sostenedor en la medida en que esté integrado. Es decir que la integración implica compensación.* Más adelante también querré suponer que la compensación es un signo de sistema integrado.

Esta declaración es metateórica más bien que teórica porque no comprende ninguna proposición comprobable acerca del mundo empírico.⁶ Estoy argumentando que integración, cuando es significativamente definida, implica compensación y que, cuando creo ver integración pero descubro que la compensación no aparece bajo las condiciones apropiadas, entonces debo admitir que mi identificación originaria de integración estaba equivocada, no que la definición debiera rechazarse.

Las razones que tengo para hacer esta declaración son las siguientes. Decir que un sistema está integrado y, al mismo tiempo, no presentar implicación alguna acerca del cambio (o administración de la tensión) equivale a afirmar que en el presente hay un casi perfecto balance o ajuste, pero que si aparece algún cambio, puede suceder que ya no se sostengan más todas las interrelaciones postuladas. Es decir: el analista que usa semejante definición de integración no hace ninguna predicción acerca del sistema. Si “integración” significa, solamente, que las cosas son como son, si no tiene implicaciones para la dinámica del sistema, entonces es de poca utilidad su significado.⁷ Además, si “integración” significa únicamente esto, entonces no hay manera alguna de comprobar los postulados de relación (o consecuencias) hechos al interpretar las características empíricas de la sociedad aislada; y mientras esto sea verdad, los postulados carecen de sentido, pues una proposición que no admite comprobación o contradicción alguna carece de sentido para la ciencia empírica.

El vínculo metateórico entre integración y compensación tampoco ofrece, por supuesto, ninguna proposición empíricamente comprobable, pero sugiere una proposición demostrable en la que cualquier conjunto de condiciones empíricas que identifiquen la integración en un análisis estático supone compen-

sación frente al cambio. Así pues, la contingencia científicamente productiva queda totalmente incluida en los diversos significados de "integración".

Aunque afirmar que un sistema está integrado tiene que significar que el sistema tenderá a conservarse a sí mismo mediante la compensación por los cambios internos y externos a él (mediante el equilibrio), por supuesto, no se implica que la compensación sea totalmente efectiva. Puede ocurrir un derrumbe del sistema.

La plasticidad es otra característica que debe incluirse en la definición de un sistema integrado. Ella significa que el sistema no se derrumbará inmediatamente si el cambio produce descompensación, sino que podrá, en cambio, contener cierta medida de tensión sin resquebrajarse. Hasta cierto punto, la plasticidad es una medida mejor que la compensación del grado de integración de un sistema. Esta ambigüedad producida por el status paralelo de las capacidades compensadoras y las capacidades que contienen tensión, se halla en la base del problema de definir a la integración de modo tal que conserve una proporción considerable de los significados corrientes. Creo que vale la pena que se conserven estos significados comunes, porque provienen de la amplia experiencia que los científicos han tenido con la clase de sistema que aquí interesa. Rechazar cualquiera de los dos aspectos, en nombre del rigor, equivaldría a desvalorizar la finalidad última: el estudio productivo de casos empíricos.

Comprobación de los análisis funcionales de la sociedad aislada

Esta definición de integración tiene implicaciones complejas cuando se trata de someter a prueba un análisis funcional de una sociedad aislada: es decir, para la comprobación del postulado de que un sistema está integrado (o, a un nivel más específico, que una consecuencia es integradora). Si el analista ha hecho un análisis funcional sincrónico de un sistema y ha

dicho que está integrado, efectivamente ha postulado una hipótesis (una pequeña teoría) acerca del comportamiento de ese sistema frente al cambio. Es decir: ha afirmado algo respecto de la dinámica del sistema. Esta hipótesis puede ser comprobada frente a los datos sobre el cambio del sistema (dando por sentado que adoptamos el criterio de caso único descrito anteriormente).

Dada esa hipótesis o pequeña teoría, y un cambio que amanece la integración del sistema que dicha hipótesis postula, existen las cuatro siguientes posibilidades de interpretación de la reacción al cambio.

Si el sistema se derrumba no se puede ni confirmar ni rechazar la hipótesis. O sea que el cambio ha sido, tal vez, tan grande, que el sistema no pudo ni compensar ni abarcar la tensión. Aunque todavía (después del derrumbe) pudiera quererse afirmar que el sistema ha estado integrado, esta afirmación es indemostrable, pues el resquebrajamiento apunta a la conclusión esencialmente tautológica de que el cambio fue demasiado grande como para que se lo pudiera equilibrar o la tensión demasiado fuerte como para poder ser refrenada.⁸

(2) Si la tensión aparece en los puntos adecuados y es contenida, ello significa una prueba a favor de la hipótesis de que el sistema está integrado. Sin embargo, puesto que es tan difícil identificar y evaluar la tensión, este tipo de pruebas no es el que tiene más posibilidades de darse.

(3) Si el equilibrio se produce en los puntos apropiados y compensa el cambio, entonces hay pruebas sólidas que confirman la hipótesis de que el sistema está integrado.

(4) Si no se produce ninguna de estas tres alternativas, entonces habrá que llegar a la conclusión de que el análisis y la hipótesis no han identificado los factores del sistema que son esenciales para su integración. Es decir: la hipótesis o pequeña teoría debe ser rechazada.

Un ejemplo sencillo puede aclarar estas cuatro posibilidades y señalar los problemas que haya en mi formulación. Supongamos que un sociólogo estudia una confraternidad estudiantil y llega a la conclusión de que, como sistema social separado de

las otras hermandades y del ambiente social, esa confraternidad está integrada, por el hecho de que sus miembros participan en la realización de tres tipos de ritual: novatadas, la pronunciación de una jaculatoria especial antes de la cena y ceremonias semanales realizadas en una habitación cerrada a los que no son miembros.

Si lo que el sociólogo quiere decir es que la confraternidad permanecerá unida como un sistema social separado mientras se lleven a cabo exactamente los mismos rituales, pero que se dispersará completamente si los rituales se cambian lo más mínimo, no ha dicho nada que requiera una terminología especial. Simplemente ha dicho que la hermandad existe en tanto existen los rituales y que deja de existir cuando no hay esos rituales. Se trata de una simple hipótesis de covariancia.

Por otro lado podría suceder que el sociólogo postulara la hipótesis de que el sistema social (la confraternidad) tenderá a persistir y que frente al cambio, se conservarán los rituales o un equivalente funcional. Es decir: puede aceptar la afirmación de que la integración significativamente definida implica compensación. Y, mientras su hipótesis sea correcta, los rituales tenderán a conservarse si se ven amenazados.

Con esta hipótesis el sociólogo puede tener una visión significativa del sistema en caso de que se produzca el cambio.

(1) Si repentinamente la confraternidad se disgrega no se produce ninguna información adecuada para comprobar la hipótesis.

(2) Si la administración de la universidad súbitamente ordena que se abandone una importante parte de los rituales (por ejemplo, las novatadas) y el sociólogo descubre que a continuación de esta orden los miembros se muestran menos puntuales en la asistencia a las reuniones y más dispuestos a disentir entre sí en público, cuando está en juego la reputación de la confraternidad, puede llegarse a la conclusión de que a) el ritual es importante para la conservación de la hermandad como un sistema social separado, y b) el sistema tiene cierta plasticidad que le permite perdurar cuando no está en equilibrio perfecto.

(3) Si la administración de la universidad de pronto ordena que se abandonen las novatadas y los miembros realizan rituales de comedor más complicados, puede llegarse a la conclusión de que los rituales son importantes para el mantenimiento de la confraternidad como un sistema social aislado.

(4) Si la administración de la universidad súbitamente ordena el abandono de las novatadas y nada ocurre (es decir, no hay señales de disminución de la lealtad a la confraternidad y ningún signo de compensaciones por el ritual perdido) entonces la hipótesis o pequeña teoría de que las novatadas son importantes para la integración de la hermandad debe rechazarse.

Así pues, de los cuatro tipos de reacción al cambio que estaría amenazando a la hipotética integración del sistema, sólo dos proporcionan claras pruebas de la hipótesis o pequeña teoría. Si no hay reacción ante la amenaza la hipótesis debe ser rechazada. El equilibrio frente a la amenaza confirma la hipótesis. La aparición de tensión que se logra contener también proporciona la confirmación de la hipótesis dentro de los límites impuestos por las dificultades de reconocer y evaluar la tensión. Y el derrumbe del sistema deja al analista sin ninguna prueba acerca de la validez de su hipótesis.

Debería decirse algo más respecto de la interpretación del derrumbe del sistema. Esta alternativa (número 1, arriba) se refiere al caso en que el desmembramiento se produce sin un período preliminar de tensión contenida o equilibrio (números 2 y 3, arriba). Si se observa una tensión contenida o equilibrio y más tarde el sistema se derrumba, no hay por supuesto, problema alguno: la integración del sistema queda confirmada y los subsiguientes cambios que determinan el resquebrajamiento puede ser interpretados en el sentido de que han sobrepasado los límites dentro de los cuales se había hecho posible la compensación.

El simple derrumbe podría dar pie para el rechazo de la hipótesis de que el sistema está integrado, si el analista quisiera decir que había amplias oportunidades para el equilibrio y que ninguna de estas ocurrió; pero por supuesto, definir el término "amplias" resultaría una empresa difícil en muchos casos.

El reconocimiento de los límites más allá de los cuales la compensación resulta imposible, y la rigurosa definición de derrumbe son problemas que escapan a los alcances del presente libro. Por supuesto, es verdad que el equilibrio o modelo homeostático, tal como se lo utiliza en otros tipos de investigación —por ejemplo, la investigación acerca del organismo humano— por lo general se combina con alguna definición de los límites más allá de los cuales el equilibrio se hace imposible. Por ejemplo, es sabido que existen ciertas compensaciones para la elevación de la temperatura del cuerpo y que cuando ésta sobrepasa determinado límite, dichas compensaciones ya no bastan y el sistema claudica: la persona muere. La investigación ha determinado estos límites en una vasta muestra de sistemas similares (organismos humanos), y si bien sería de desear que se conocieran los límites paralelos que existen en la compensación de las instituciones sociales y las sociedades que son interpretadas como sistemas integrados, la adquisición de dicho conocimiento plantea problemas diferentes de los tratados aquí. El presente trabajo está dedicado al análisis de un caso aislado y se propone evitar las complicaciones del análisis de entrecruzamiento de caso.

En algunos análisis de caso aislado, el analista puede utilizar la teoría general o los rasgos estructurales del sistema para hacer predicciones acerca de los límites de la compensación en el sistema bajo estudio.⁹ Estas predicciones, por supuesto, constituyen una pequeña teoría más respecto del sistema y puede ser comprobada y confirmada si y cuando el sistema compensa o contiene la tensión hasta estos límites y se derrumba cuando los cambios desequilibrantes los sobrepasan.

Aunque el surgimiento de la compensación ha sido considerado como una clara confirmación de la hipótesis de la integración del sistema, habría que mencionar una complicación. Se presenta el problema de los equivalentes funcionales. El criterio usado debe admitir la aparición de equivalentes funcionales como compensaciones por los cambios en el sistema analizado, pero esta necesidad plantea el problema de interpretar qué es y qué no es el equivalente funcional; y este problema a su vez

complica la interpretación del sistema de compensación. Esta no es una contradicción en el razonamiento, sino un verdadero peligro del análisis práctico.

Resultados, compensación e integración

El panorama anterior del análisis funcional proporciona una forma de ver las relaciones entre algunos de los diversos significados de "función" y, lo que es más importante aún, da cierta sustentación empíricamente comprobable al postulado de que una sociedad está integrada.

Resumiendo, mi argumento ha sido el siguiente. El único tipo de resultados que vale la pena distinguir mediante un concepto separado ("resultados") son los indirectos es decir, las interpretaciones de los efectos de las instituciones en términos de apuntalamientos teóricos. Entre ellas, sólo interesan al análisis funcional aquéllas que se considera afectan la integración del sistema estudiado.

Debido a las dificultades inherentes al estudio de las complejas instituciones sociales y a la falta de una teoría codificada, el analista interesado en demostrar o sustentar su interpretación de los resultados integradores de una institución determinada, puede sentirse acosado por la falta de recursos. Pero mientras no pueda idear una prueba, mientras no pueda especificar qué es lo que lo obligaría a rechazar sus postulados, éstos son más débiles y el análisis es menos útil, aunque el analista tenga vastos conocimientos y una comprensión perfecta.

Una alternativa a la demostración de su interpretación de una institución particular, de su pequeña teoría, mediante el razonamiento deductivo o de entrecruzamiento cultural, consiste en probarla por medio de la variación interna de la institución. Si sus postulados acerca de la integración tienen sentido, el analista debería esperar que se produjera la compensación mantenida de la integración, cuando aparecieran, internamente o en el medio ambiente, los cambios amenazadores para esa integración. Si las compensaciones equilibradoras aparecen real-

mente, puede considerarlas acertadamente como confirmación de su interpretación. Si no surgen y no hay señales de tensión en el sistema o de derrumbe del mismo, debería rechazar su interpretación.

CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO
Y PARTICIPACIÓN PLENA

El rápido crecimiento de la población en Zinacantan está creando una situación en la que hay más hombres adultos que los que el sistema de cargos puede acomodar. Puesto que las consecuencias estratificadoras e integradoras de dicho sistema dependen de la plena participación, esta situación amenaza el equilibrio de todo el sistema social. En este capítulo se presentan los datos sobre el crecimiento demográfico y sobre el aumento del número de cargos disponibles en el primer nivel. Luego se construyen dos modelos ideales del sistema de cargos que muestran la forma y grado que tiene el efecto desintegrador del crecimiento de la población.

La población de Zinacantan

Los datos acerca de la población de Zinacantan se obtuvieron de los censos levantados con varios intervalos desde comienzos del siglo. Estos datos son presentados en el Cuadro 24. Durante el período violento y sumamente desgarrador de la Revolución Mexicana, la población sufrió una merma muy grave y las cifras del censo son casi inútiles para los fines de este análisis. Los totales de la población para 1900 y 1940 son probablemente lo bastante exactos como para ser usados valiosamente; y los totales para 1950 y 1960 dan ciertos indicios de ser bastante exactos, aunque podrían ser un poco bajos debido a las dificultades

de levantar un censo en Zinacantan. Puesto que me interesa el futuro, así como también el pasado, hago proyectos para las poblaciones calculadas en 1970 y 1980. (El método para hacer estos proyectos aparece descripto en la nota del Cuadro 24). De más interés aquí, por supuesto, es la cantidad de varones adultos existentes en Zinacantan y elegibles para el servicio de cargos en un momento determinado. Estas cifras aparecen en el Cuadro 25.

CUADRO 24

POBLACIÓN DE ZINACANTAN

<i>Año</i>	<i>Población</i>	<i>Año</i>	<i>Población</i>
1900	3,114	1950	6,312
1910	2,556	1960	7,650
1921	1,551	1970	9,257
1930	2,129	1980	11,201
1940	4,509		

NOTA: Las cifras para los censos de 1900, 1921, 1930, 1940, 1950 y 1960, han sido tomadas de las publicaciones oficiales de censos del gobierno mexicano. Le agradezco a Franz Blom de San Cristóbal su ayuda en reunir las cifras para 19550 y a George Collier la misma ayuda respecto de las cifras de 1960. La cifra correspondiente a 1910 fue tomada de tal 1944.

Las cifras para 1970 y 1980 son proyectos hechos por mí. Se basan en la proporción del aumento (1.21) demostrado por las cifras para 1950 y 1960.

Las cifras que van de 1910 a 1940 son demasiado bajas. Esto resulta obvio a partir de las evidencias internas de los censos, así como también, de las proporciones del crecimiento que puede calcularse a través de los datos presentados aquí. El crecimiento desde 1930 hasta 1940 representa el 112% de la población de 1930 (proporción: 2.12) y el que va de 1940 a 1950 representa el 40% de la población de 1940. La posterior proporción de 1.40 es posible pero improbable.

La proporción de 1.21 basada en las cifras de 1950 y 1960 no es, por cierto, una burda sobre-estimación; incluso puede ser una subestimación, pues poblaciones similares de Zinacantan están aumentando en proporciones superiores,

CUADRO 25

POBLACIÓN MASCULINA DE ZINACANTAN
(por grupos de diez años)

Año	Edad			
	25-34	35-44	45-54	55-64
1900	190	208	38	28
1930	219	128	66	42
1940	340	277	112	82
1950	545	324	182	108
1960	595	397	206	130
1970	720	481	250	157
1980	872	582	303	190

Año	Edad			
	20-29	30-39	40-49	50-59
1900	264	236	58	32
1930	225	151	95	51
1940	360	323	183	83
1950	582	433	224	121
1960	604	518	282	152
1970	731	627	342	184
1980	885	759	414	223

Debería señalarse que, si bien el crecimiento demográfico de Zinacantan es de proporción considerable, no es tan elevado como los que actualmente existen en muchas otras partes de Latinoamérica. Los programas de salubridad del Instituto Nacional Indigenista y de instituciones de las Naciones Unidas aca-
so hayan contribuido mucho a los recientes brotes en la pro-
porción del crecimiento y es muy probable que dichos progra-
mas produzcan un efecto todavía mayor en los años venideros.

Los cargos

El aumento en el número de cargos del primer nivel ha com-
pensado un poco el crecimiento demográfico. A principios de
siglo solamente debían cubrirse 21 cargos de primer nivel por
año.¹ Si bien existían los ocho puestos de Mayor, todavía se
esperaba que quienes los hubieran ocupado asumieran un puesto
de Mayordomo o algún otro cargo del primer nivel, antes de
ascender en la jerarquía. Efectivamente no se contaba como
servicio de cargo el puesto de Mayor. En aquella época era po-
sible, pero no fácil, llenar todos los cargos con la población
disponible.

A medida que la población crecía en el segundo cuarto del
siglo, se les permitía a los hombres insistir en que habían cum-
plido con su servicio de primer nivel ocupando el puesto de
Mayor. Ahora el Mayor está tan firmemente enclavado como
cargo de primer nivel, que la mayoría de los informantes de
edad mediana no saben que en otro tiempo no contaba como
equivalente del cargo de mayordomo. Un hombre que había sido
Mayor en su juventud en la década de 1930 solicitó el cargo
de Mayordomo Mayor San Antonio (A9S) para el año 1964,
simplemente porque así lo quiso. Quería empezar de una manera
“adecuada” y no como un Mayor de bajo prestigio. La mayoría
de los otros que ocupan el puesto de Mayor pasan directamente
a un cargo de Alférez, si continúan en el sistema. Así pues,
los 21 cargos de primer nivel del principio del siglo habían
aumentado a 29 hacia la década de 1930.

Aproximadamente en 1940 se añadió un Segundo Mayordomo San Sebastián (A8) al único que hasta ese momento había servido con los otros diez mayordomos. De esta manera, el número de cargos del primer nivel se elevó a 30.

Los dos cargos de Mayordomo que servían en Navenchauc fueron instituidos hacia 1954. En 1952, el sacerdote católico entregó al pueblo la imagen del santo que ellos servían.² Poco tiempo después, los hombres de Navenchauc decidieron construir una capilla para alojarlo y a continuación se crearon dos cargos para servir al santo y a la capilla. Estos puestos totalmente nuevos elevaron el total de los cargos del primer nivel a 32.

Los cargos y la capilla de Apas son todavía más recientes que los de Navenchauc. La capilla fue construida en 1962. Puesto que está dedicada al Señor de Esquipulas, los cargos establecidos allí fueron el de Mayordomo Rey y el de Mesonero, similares a los dedicados a la capilla de Htekium. Durante el verano de 1962 había un ocupante interino en cada uno de los dos cargos. Sin embargo, se sobreentendía que su servicio no contaba para progresar en la jerarquía. En 1963 y 1964, había ocupantes mayor y menor regulares en cada uno de dichos cargos, con lo que el total de nuevos puestos era de 4. Esto elevó el total de cargos de primer nivel, en Zinacantan, a 36, que es la cifra usada en los cálculos que se hacen más adelante.³

La capilla (e indirectamente los cargos) de Apas fueron el resultado de un sueño de uno de los residentes. Soñó que una imagen —un “santo”— del Señor de Esquipulas, que ahora se encuentra en una plantación de la tierra caliente, abajo de Apas, quería ir a Apas para que allí se le rindiera culto, y que dicho santo no iría hasta que no se construyera una capilla adecuada para alojarlo. Cuando logró convencer a los otros residentes del pueblo de que su sueño tenía el carácter de una inspiración, todos contribuyeron con trabajo y dinero a la construcción de la capilla. Cuenta con un altar y cuadros del Señor de Esquipulas comprados en San Cristóbal, pero el santo mismo todavía no ha aparecido. Los zinacantecos creen en leyendas que hablan de ese tipo de viajes de los santos, pero algunos de los residentes

más cultos de Htekium han hecho observaciones que indican que ellos no creen que el santo aparecerá en Apas.

Aunque las circunstancias que determinaron la creación de cargos adicionales en Navenchauc acaso no se repitan, las que produjeron los cargos de Apas es probable que ocurran nuevamente.⁴ Para proporcionar esa mayor expansión en el período que va de 1970 a 1980 he añadido cuatro cargos más.⁵ Así pues, los siguientes cálculos se basan en estas cantidades de cargos: 21 en 1900, 21 en 1930, 29 en 1940, 30 en 1950, 32 en 1960, 36 en 1970 y 40 en 1980.

Con esta compensación al crecimiento de la población se construirán los modelos que se dan a continuación. De esta manera los modelos representan la ganancia del crecimiento demográfico sobre el aumento de los cargos disponibles.

Las columnas rotuladas "ninguna compensación" en los Cuadros 26 y 27, demuestran que la situación habría sido mucho más grave si no se hubiera aumentado el número de cargos. Se entenderán mejor las columnas después de leer las secciones que siguen.

Modelo 1: La cambiante edad del perfecto ajuste

Supongamos que las siguientes condiciones rigen la conducta de las personas que asumen cargos:

Condición 1A: Todos los hombres asumen cargos, o

Condición 1B: El noventa por ciento de los hombres asume cargos. (Ver capítulo XI donde se dan las razones empíricas para aceptar la cifra del 90 por ciento).

Condición 2: Los cargos son distribuidos de acuerdo con el siguiente principio: ningún hombre asume un cargo hasta que todos los hombres que asumen cargos mayores que él han ocupado su primer cargo.

Condición 3: En algún momento del pasado este sistema estaba en perfecto equilibrio, de modo que todos los hombres tenían cargos cuando llegaban a una determinada edad y todos los cargos podían ser cubiertos por hombres de esa edad.

Si estas condiciones se dieran el aumento de la población y la consecuente disminución del número de cargos disponibles per cápita tendrían a elevar la edad en la que un hombre asume su primer cargo. Se mantendría la plena participación, pero, al exigirse que todos los hombres que asumen cargos de un grupo de edad determinado, ocupen sus primeros cargos antes que los hombres de un grupo de edad menor asuman los suyos, el modelo obligaría a que se ocupara un primer cargo a mayor edad. Las personas aumentan de edad mientras esperan que aquellos más viejos que ellos terminen sus servicios. En efecto, el modelo hace subir la edad de asunción del cargo por la pirámide de población que se va estrechando hasta llegar a un punto en que ésta se angosta tanto que hay suficientes cargos para todos los hombres de esa edad. Esto explica el título "la cambiante edad del perfecto ajuste": donde perfecto ajuste es la igualdad o paridad entre el abastecimiento de cargos y la demanda de los mismos de un determinado grupo de edad.

Las edades en que se asumirían los primeros cargos si este modelo fuera la conducta real de Zinacantan, aparecen en el Cuadro 26 para las condiciones 1A y 1B del modelo. La condición 1A representa una situación idealizada en la que todos los hombres toman cargos. La condición 1B representa la situación en la que el diez por ciento de los hombres no toma cargos. Como se demuestra en el capítulo XI, esta última condición permite una estratificación tan completa como la primera, y está más cerca de la realidad de la situación de Zinacantan.

Bajo la Condición más realista 1B, la edad del perfecto ajuste es 35.2 en 1940, 41.7 en 1960 y 44.2 en 1980. Este rápido aumento de la edad del perfecto ajuste amenaza de dos maneras a la plena participación. Por supuesto, ninguna de ellas constituye una amenaza directa porque, por definición, el modelo mantiene la participación plena. Más bien lo que sucede es que la primera amenaza hace que la plena participación se vuelva carente de sentido, y la segunda que se vuelva impráctica.

Primero, de acuerdo con los supuestos de este modelo, la edad del ajuste perfecto rápidamente se eleva tanto, que el sistema de cargos deja de tener las consecuencias analizadas en el

CUADRO 26

MODELO 1: EDADES DEL PERFECTO AJUSTE

<i>Año</i>	<i>Edad según Condición 1A (100% de par- ticipación)</i>	<i>Edad según Condición 1B (90% de par- ticipación)</i>	<i>Edad si no se da ninguna Compensación (90% de participación)</i>
1900	29.2	26.6	26.6
1930	30.6	menos de 25	menos de 25
1940	38.5	35.2	42.3
1950	41.2	39.5	44.5
1960	43.3	41.7	48.5
1970	44.4	42.9	51.2
1980	45.8	44.2	54.5

NOTA: Para la condición 1A estas cifras fueron obtenidas parcelando las cifras de población para los grupos de edad con diferencia de diez años presentadas en el cuadro 25 y cortando la curva con el número de cargos disponibles para el adecuado período de 10 años. Por ejemplo, para 1980, la cifra 414 que corresponde al grupo de edad 40-49 fue parcelado a la edad 45 y la cifra 303 correspondiente al grupo de edad 45-54 fue parcelada a la edad 50. Se unieron los puntos con una línea recta. Luego se trazó una línea representando 400 cargos (40 por año desde 1975 hasta 1884) en el punto de intersección de las líneas que marcan la edad del ajuste perfecto. Así pues, las cifras que se dan arriba para períodos de 10 años son aproximaciones.

Para la condición 1B se usó el mismo procedimiento, pero las cifras de población utilizadas en cada caso representan el 90% de las que aparecen en el cuadro 25.

El cálculo de no compensación fue hecho de la misma manera, pero el número de cargos no se ajustó por fecha. Se dejó en 21, la cantidad disponible a principios del siglo.

capítulo XII. Sobre todo porque la perspectiva de vida en Zinacantan es relativamente corta, la postergación de la primera participación en el sistema de cargos hasta la edad de 45 años, dejaría a la mayoría de los hombres de la comunidad sin poder expresar su propia imagen y no les permitiría ganar prestigio en la comunidad durante la mayor parte de su vida adulta. Por lo tanto aunque el modelo no conduce a la destrucción de la plena participación estrictamente definida, llega bastante rápidamente al punto en que las consecuencias integradoras de la participación plena dejan de funcionar.

Segundo, la edad muy elevada del primer cargo es impráctica desde el punto de vista del sistema de cargos en su totalidad. Si el servicio en el primer cargo se postergara hasta los 45 años de edad pocos hombres vivirían el tiempo suficiente como para llegar a los cargos del nivel superior. Desde el punto de vista del individuo, aquellos que tuvieran esperanzas de alcanzar el puesto de Alcalde Viejo Mayor no tolerarían semejante postergación. El Modelo 2, que se presenta a continuación, explora los resultados de abandonar el principio de la plena participación para que algunos hombres, por lo menos, entren en el sistema de cargos bastante jóvenes como para evitar las desventajas del Modelo 1, la cambiante edad del perfecto ajuste.

Modelo 2: La constante edad del primer cargo

Supongamos que las siguientes condiciones rigen la conducta de las personas que asumen cargos:

Condición 1A: Todos los hombres que toman primeros cargos lo hacen a los 35 años de edad. Aquellos que no ocupan un primer cargo a la edad de 35 años son dejados de a un lado y nunca ocupan un primer cargo, o

Condición 1B: Todos los hombres que toman primeros cargos los asumen a los 40 años de edad. Aquellos que no ocupan un primer cargo a la edad de 40 años son excluidos y nunca asumen un primer cargo.

Condición 2: En algún momento del pasado este sistema estaba en perfecto equilibrio de modo que el número de hombres en edad de asumir un cargo (35 o 40) era exactamente igual al número de cargos disponibles en ese momento.

Si estas condiciones se cumplieran el aumento de la población y la consiguiente disminución del número de cargos disponibles per cápita tenderían a aumentar la proporción de hombres que son excluidos y nunca asumen un primer cargo.

CUADRO 27

MODELO 2: PORCENTAJE DE EXCLUIDOS A UNA EDAD CONSTANTE DE PRIMER CARGO

<i>Año</i>	<i>Condición 1A (edad 35)</i>	<i>Condición 1B (edad 40)</i>	<i>Ninguna compensación (edad 35)</i>
1900	11.0%	0.0%	11.0%
1930	0.0	0.0	0.0
1940	10.2	0.0	35.0
1950	30.7	7.4	51.5
1960	38.2	19.4	59.4
1970	42.6	25.1	66.5
1980	47.3	31.3	72.3

NOTA: Se obtuvieron estas cifras restando el número de cargos disponibles para un período de 10 años alrededor de una fecha determinada, del número de hombres del adecuado grupo de 10 años de edad, calculándose luego el porcentaje del total que sería excluido. Por ejemplo, para la Condición 1A para el año 1980, el número de cargos disponibles para el período de diez años de 1975 a 1984 (400) fue restado del número de hombres del grupo de edad 30-39 correspondiente a 1980 (759). El resultado de la resta (359) fue luego tomado como porcentaje del total (759), dando por resultado un porcentaje de hombres excluidos (47.3%). Para la columna de ninguna compensación se mantuvo el número de cargos disponibles en 21.

El porcentaje de los hombres que serían excluidos, si este modelo fuese la conducta real en Zinacantan, figura en el Cuadro 27. Es difícil decidir si sería más apropiada la Condición 1A o la Condición 1B para su aplicación en Zinacantan. La primera está probablemente más cerca de los ideales de los zinacantecos y ciertamente hace más para evitar los problemas resumidos en el análisis del Modelo 1. La usaré como ejemplo para la discusión siguiente.

Bajo la condición 1A, alrededor del diez por ciento de los hombres de 35 años de edad, quedaría excluida del servicio del cargo en 1900 y 1940. Como se señaló en el capítulo XI, esta situación podría definirse como plena participación, y en cierto sentido, se la pueda considerar ideal, porque permite a los hombres con problemas particulares evitar el servicio del cargo. Dada la población señalada para 1930, el modelo demuestra que no habría suficiente cantidad de hombres de 35 años de edad para cubrir los cargos existentes y, presumiblemente, tendrían que tomarse hombres de grupos de menor edad. (La epidemia de influenza de 1918 causó muchas muertes en Zinacantan y la Revolución Mexicana algunas más, pero no cabe duda de que el censo de 1930 está seriamente mermado).

Para 1960 el 38.2 por ciento de los hombres de 35 años de edad quedaría excluido del sistema de cargos; y hacia 1980 la cifra alcanzaría al 47.3 por ciento.

Estos hechos amenazan directamente la plena participación; y a su vez constituyen un peligro para la integración de la sociedad que se basa en el sistema de cargos. En la medida en que haya menos que la plena participación la integración de la sociedad se debilitaría, pues la parte de la población que quedaría fuera del sistema de cargos no se comprometería con la comunidad en las formas estudiadas en el capítulo XV. Incluso se resentiría la posición de los que participaran, pues ya no podrían buscar el respeto en toda la comunidad. Presumiblemente los que no participaran buscarían fuentes de prestigio en otra parte, y debilitarían aún más la integración de la comunidad al introducir otros símbolos de prestigio que competirían con los del sistema de cargos. No creo que sea posible especi-

ficar en qué punto se rompería el equilibrio; pero, seguramente que cuando el sistema de cargos pueda acomodar tan sólo a la mitad de los hombres adultos, la comunidad como sistema se verá en un estado grave de desequilibrio.

Los modelos y la realidad de Zinacantan

Ambos modelos presentados arriba señalan el grave desequilibrio contingente del sistema que se está analizando aquí. Además, los dos modelos hacen predicciones concernientes a hechos observables acerca de la participación en el sistema de cargos. El Modelo 1, la cambiante edad del ajuste perfecto, pronostica que la edad promedio para asumir un primer cargo será de 41.7 en el año 1960. El Modelo 2, la edad constante para el primer cargo, predice que el 38.2 por ciento de los hombres de 35 años será excluido por el sistema en ese mismo año.

Estas dos predicciones dependen del supuesto de que no se han infringido ninguna de las condiciones desde el punto del equilibrio perfecto. Si las condiciones se violaran, en realidad, los modelos quedarían rezagados; y las predicciones para el año 1960 serían más extremas que bajo las condiciones enumeradas. Es decir que los números que aparecen en los Cuadros 26 y 27 serían subestimaciones. Los modelos quedarían rezagados por las razones explicadas en los dos párrafos siguientes.

En el caso del Modelo 1, si un hombre joven violara la condición 2 asumiendo un cargo antes que sus mayores, entonces debería hacerse otro ajuste hacia arriba en la edad del perfecto ajuste, para permitir la participación de todos los que asumen cargos. Si esas violaciones continuaran, la edad del ajuste perfecto sería drásticamente empujada hacia arriba. No es un "alivio" importante del problema el hecho de que el transgresor ya haya ocupado un cargo cuando él y su grupo de edad llega a la edad del perfecto ajuste, pues el grupo de edad de los hombres jóvenes que están violando la condición 2 aumenta constantemente junto con el crecimiento demográfico. El efecto de las violaciones se multiplica incluso aunque la proporción del grupo joven que infringe la condición permaneciera fija. Así pues,

si se violara la condición 2 del Modelo 1, podríamos predecir que la edad para tomar el primer cargo sería mayor que la edad del perfecto ajuste pronosticado por el modelo.

En el caso del Modelo 2, si se infringiera la condición 1A y los hombres asumieran sus primeros cargos a edades diferentes de los 35 años, la proporción de aquellos que serían excluidos por el sistema sería superior a la pronosticada. Si los hombres asumieran los cargos antes de los 35 años contribuirían al desplazamiento de los hombres de esa edad, de una manera similar al desplazamiento de los hombres a la edad del perfecto ajuste del Modelo 1, agravándose el problema porque los grupos de edad que les siguen están aumentando continuamente. Si los hombres tomaran los cargos después de los 35 años, también desplazarían a un hombre del grupo de 35 años, aunque reducirían el desplazamiento en su propio grupo de edad. Puesto que la cantidad absoluta de los hombres excluidos a los 35 años aumenta incluso bajo condiciones ideales, la cantidad de hombres de más de 35 años que tiene la oportunidad de violar la condición 1A del modelo también se eleva. Así pues, si se infringiera la condición 1A del Modelo 2, podríamos predecir que la proporción de los hombres que no ocupan un cargo a los 35 años será mayor que la prevista por el modelo.

Los datos presentados en el Cuadro 23 son directamente comparables con las predicciones hechas para los modelos. Indican que las condiciones de ambos modelos han sido violadas en el pasado a tal extremo, que el efecto acumulativo hace que las predicciones de los dos modelos resulten burdas subestimaciones del desequilibrio real.

Expresada en términos que permiten su comprobación con los datos presentados en el Cuadro 23, la predicción del Modelo 1 afirma que la mitad de los que asumen cargos —el 45 por ciento de la población masculina total— habrá ocupado un cargo primero hacia la edad de 41.7. El Cuadro 23 demuestra que (para Pasto), sólo 4 de los 14 hombres (el 28.6 por ciento) entre los 40 y los 44 años de edad han ocupado un cargo. Por lo tanto, puede sacarse en conclusión, aunque la muestra sea demasiado pequeña como para dar certidumbre total, que la

edad media para asumir un primer cargo es mayor que los 41.7 años predichos por el Modelo 1. Nótese que los mismos datos demuestran que el 71.5 por ciento de los hombres que tienen entre 45 y 49 años de edad ha ocupado por lo menos un cargo. Así pues, la edad media del primer cargo es menos de 49 años.

Formulada en términos que permiten comprobarla con los datos presentados en el Cuadro 23, la predicción del Modelo 2 afirma que el 61.8 por ciento de los hombres que están entre los 30 y los 39 años de edad habrá ocupado por lo menos un cargo (condición 1A) o, alternativamente, que el 80.6 por ciento de los hombres entre los 35 y los 45 años de edad habrá ocupado por lo menos un cargo (condición 1B). El Cuadro 23 demuestra una participación de menos del 30 por ciento para todos los grupos de edades hasta el de 40-44 años de edad. Así pues, puede llegarse a la conclusión de que están siendo desplazadas más personas que las predichas por el modelo a las edades establecidas en las condiciones del mismo.

Es imposible decir, a partir de los datos de que se dispone en el Cuadro 23, exactamente cómo pudieron haber sido violadas en Zinacantan y en el pasado, las condiciones de los modelos. Resulta claro a través de estos datos, que se recogieron en 1960, que muchos hombres han infringido la condición 2 del Modelo 1, asumiendo cargos antes de la edad del ajuste perfecto. Probablemente sea cierto también, que personas mayores, así como también menores que la edad constante del primer cargo estén violando las condiciones del Modelo 2. Es imposible estar seguros, sin embargo, porque los datos del Cuadro 23 no incluyen la edad verdadera en que los hombres mayores de 35 años (o 40) en 1960 ocuparon sus primeros cargos.

Resumen

El examen de los datos sobre población ha revelado que la plena participación está siendo gravemente amenazada por el crecimiento demográfico de Zinacantan, y que el aumento del número de primeros cargos disponibles no ha sido una compensación adecuada a dicho crecimiento. El Modelo 1 demostró que

la conservación de la plena participación elevando la edad del primer cargo llevaría dicha edad hasta los 44.2 años para 1980, haciendo de este modo, que la plena participación carezca de sentido y resulte impráctica. El Modelo 2 demostró que el desplazamiento de una porción de los hombres adultos a una determinada edad (35) —y de esta manera, el mantenimiento del sistema de cargos como una eficaz fuerza integradora para algunos hombres adultos— reduciría el número de individuos incluidos en el sistema en el año 1980, al 52.7 por ciento de aquellos elegibles. Esto significa que el sistema de cargos perdería su eficacia como fuerza estratificadora e integradora de la sociedad porque no incluiría a una cantidad suficiente de la población.

Una revisión de los datos actuales sobre participación en el sistema de cargos como de los de 1960, indica que ambos modelos hacen burdas subestimaciones del grado de desequilibrio. Esto es cierto porque el sistema ha estado en desequilibrio por algún tiempo y las pasadas violaciones a las condiciones de los modelos han mezclado los efectos predichos.

Por otro lado, el examen del estado de desequilibrio que habría existido de no haberse aumentado el número de primeros cargos (Cuadros 26 y 27, columna de “ninguna compensación”), indica que el aumento de la cantidad de cargos ha sido una compensación esencial para los efectos desequilibrantes que ejerce el crecimiento demográfico. La segunda fuerza equilibradora, las listas de espera de los cargos, ha postergado aún más la aparición del grave desequilibrio del sistema.

LAS LISTAS DE ESPERA

Este capítulo describe los ajustes hechos por los zinacantecos a medida que han ido escaseando los cargos. El más importante es la creación de las listas de espera. Antes de estudiar las listas en detalle, resumiré los cambios que se han producido en los procedimientos de reclutamiento desde principios del siglo.

El reclutamiento desde 1900

En 1900 todos los acopantes de cargos eran nombrados por los Moletik, que eran los *encargados* de hallar ocupantes para todos los cargos. Podían hacer cumplir sus nombramientos enviando a la cárcel a un hombre si sus explicaciones de incapacidad para ocupar el cargo no les satisfacían. Aunque en teoría, las obligaciones y el poder de los Moletik persisten hasta el presente, en realidad se han reducido por la abundancia de voluntarios. En sus papeles de jefes ejecutivos de todo el sistema de cargos, los Moletik no son tan influyentes en la actualidad como lo eran en 1900.

Los informantes de mayor edad afirman que en el primer cuarto del siglo el temor de ser nombrados para un cargo, a menudo mantenía alejados del centro ceremonial a los hombres jóvenes. Un hombre joven no se atrevía a recordar a los Moletik su existencia apareciendo cerca de ellos en una fiesta. Y todos los hombres tenían que ser muy prudentes cuando compraban

un caballo o una mula, pues los Moletik podían exigirles que cubrieran un cargo si demostraban tener dinero extra.

La costumbre de solicitar cargos —práctica que con el tiempo determinó la creación de las listas de espera— se inició lentamente. Un anciano que había sido Alcalde Viejo Mayor (D1) en 1947, narra una historia convincente acerca de su padre, quien también había ocupado el cargo de Alcalde Viejo Mayor. Alrededor del año 1902, cuando su padre quería ser Mayordomo Rosario Mayor (A2S), nadie solicitaba cargos; los Moletik siempre buscaban a sus nombrados. Sin embargo, su padre les llevó una botella de aguardiente a los Moletik y les pidió que le permitieran servir en el costosísimo cargo de Mayordomo Rosario Mayor. La forma como el hombre relataba la historia indicaba claramente que su padre había estado orgulloso de su iniciativa y que había insistido en que algunos siguieron su ejemplo. No hay pruebas de que muchos hombres hayan solicitado cargos en las dos o tres décadas siguientes.

Otro informante anciano cuenta que fue nombrado Mayordomo Rosario Mayor (A2S) hacia 1920. Rechazó el nombramiento y fue encarcelado, pero sólo por tres días. Tres años más tarde, regresó para decirles a los Moletik que ya estaba listo para asumir el cargo de Pasionero Mayor (A4S) si es que el puesto se hallaba disponible. Cuando el hombre que habían nombrado se enfermó justo antes de asumir el cargo, los Moletik inmediatamente se lo notificaron a mi informante y éste pasó a ocupar dicho cargo. Según su criterio, su declaración de disponibilidad no equivalía a solicitar el cargo, como tampoco sabe de otras personas que hayan solicitado cargos en esa época.

Hacia comienzos de la década de 1930 la situación ya estaba cambiando. Shun Vaskis, uno de los hombres más viejos de Zinacantan y que fuera Alcalde Viejo Mayor (D1) en el año 1933, informa que en ese año sólo unas pocas personas pidieron cargos. Los que así lo hicieron querían entrar a prestar servicios en el siguiente término. Si el cargo que deseaban ya estaba cubierto y los Moletik no podían convencerlos de que aceptaran algún otro cargo, simplemente volvían a regresar al año siguiente. Los cargos solicitados que eran los más prestigiosos en

1933: Mayordomo Rey Mayor (A1S), Mayordomo Rey Menor (A1J), Mayordomo Rosario Mayor (A2S), Mayordomo Sacramento Mayor (A3S), Pasionero Mayor (A4S) y Mayordomo Santo Domingo Mayor (A5S). Algunos de estos mismos cargos habían sido también solicitados cinco o seis años antes, cuando Shun fue Primer Regidor (C1).

Hacia mediados de la década de 1930, pues, la costumbre de solicitar cargos estaba bien establecida, pero no había listas de espera. Nunca pude determinar exactamente cómo o cuándo aparecieron las listas de espera, pues los hombres que sirvieron como Alcalde Viejo Mayor (D1) entre Shun Vaskis en 1933 y mis otros informantes en 1947, hace mucho que han muerto. Seguramente que las listas no habían sido establecidas en 1937 o 1938, pues el Escribiente Mayor para esos años no puede recordar que las haya llevado. En 1940, el hombre que ocupó el cargo de Mayordomo Rey Mayor (A1S) no tuvo que esperar, y no recuerda nada respecto de las listas. El hombre que fue Mayordomo Santo Domingo Menor (A5J) en 1942, declara que ocupó ese puesto pues el Mayor estaba cubierto, pero no recuerda que existieran listas. Sin embargo, este hombre pidió ser Alférez San Antonio para el año 1944 y tuvo que esperar seis años para ocupar el cargo; y el hijo del hombre que fue Alférez Divina Cruz en 1945 dice que su padre debió esperar dos años para poder ocupar ese cargo. Así pues, parece que hacia comienzos de la década de 1940 se estableció alguna especie de listas. El Alcalde Viejo Mayor del año 1947 recuerda claramente que había listas en un libro, pero afirma que eran cortas. Señala que incluso él tuvo que buscar un Mayordomo Rosario Mayor (A2S) ese año.

Desde su punto de vista las listas de espera son un asunto infortunado. Considera que produce menos placer tener que esperar años para ocupar un cargo que uno podría disfrutar y pagar en el presente. Su actitud es, quizás, la misma que tienen muchos zinacantecos, pero desde 1947, cuando él ocupó su cargo final, muchas de las listas se han vuelto tan largas que los hombres tienen que adelantarse a pedir un cargo muchos años antes de poder considerarse financieramente preparados para

prestar servicios. Tal como se estudiará en detalle a continuación las listas de espera se han convertido en parte integrante del concepto del sistema de cargos, y la solicitud de un cargo cuando todavía se es joven se ha vuelto parte de la preparación para prestar servicios en él.

Listas de espera

Las listas se llevan en libros de apuntes de tapa dura, y una página o más está dedicada a cada año del futuro hasta el último año para el cual hay un cargo requerido.¹ Cuando un hombre solicita un cargo el escribiente anota su nombre, el cargo que pide y el pueblo donde vive. Antes de la fiesta anual de San Lorenzo los escribientes que prestarán servicios el año entrante hacen nuevas copias de las listas. El 8 de agosto, durante la fiesta, se sientan al costado de la iglesia de San Lorenzo y leen las listas a una multitud de hombres que quieren asegurarse de que sus nombres siguen incluidos en dichas listas o pedir un cargo. En ese momento, todos los que están en la lista regalan una botella de aguardiente a los Moletik. Si un hombre no se presenta con su botella (y no ha hecho plenamente algún arreglo especial con los Moletik), se supone que ya no quiere el cargo que solicitó. Luego de notificarle su falta, los Moletik y los escribientes quedan en libertad de quitar su nombre de la lista e incluir a otro.

Igual que lo que sucede con muchas otras listas de espera de ubicaciones escasas, las de espera de cargos están sujetas a cierta cantidad de soborno cuando los que las llevan (los Moletik y los escribientes) son hombres que los aceptan. Los casos reales de importantes cambios en las listas son muy pocos, y creo que los Moletik y escribientes para el año 1961 estaban diciendo la verdad cuando afirmaron que deploaban el soborno con los libros que había ocurrido en años pasados, y que ellos nunca habían hecho esas cosas. Pocos hombres informan que alguna vez sus nombres fueron colocados más abajo, es decir, que se trasladó su servicio a un tiempo más distante. Sin embargo, es posible que los Moletik favorezcan a algunos indivi-

duos sobre otros, o que obliguen a individuos remisos (como Antonio) a prestar servicios cuando algún otro se retira y su puesto tiene que ser cubierto en el futuro cercano. La costumbre fue establecida por los Moletik en 1957, pero fue de corta duración.

CUADRO 28

LISTA DE ESPERA DE CARGOS, 1952

	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962		1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
A1S		x	x	x	x	x	x	x	x		B1	0	x		x	x	x	x	x	x	x
J		x	x								B2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
A2S											B3	x	x		x	x	x	x			
J											B4	x	x	x	x	x	x	x			
A3S	x	x	x	x	x		x	x	x	x	B5	x	x	x	x						
J	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	B6	x									
A4S	x	x	x	x	x	x	x				B7	x									x
J	x	x	x	x	x	x	x				B8										
A5S	x	x		x	x	x	x	x			B9										
J	x	x				x					B10										
A6S	x	x	x								B11										
J											B12										
A7S	x										ASD	x									
J	x										ADC	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
A8S											C1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
J											C2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
A9S											C3										
J											C4										
A10S	x										D1										
J	x										D2										
A11S																					
J																					

NOTA: Este cuadro y los dos que le siguen presentan las listas de espera de cargos para los años 1952, 1958 y 1961. La información fue tomada de los libros de apuntes de los escribientes que sirvieron con los Moletik en cada uno de esos

años. Una x significa que el cargo ha sido solicitado. Un 0 indica que los escribientes equivocadamente apuntaron a dos hombres para el mismo año. Nótese que en 1952 el período más largo de espera era de diez años. En 1958 era de 16 años y en 1961, de 20 años.

En muchos casos un cargo se cubre para muchos años futuros, pero todavía hay vacantes del presente. Por ejemplo, en las listas de 1952, A3S no tiene candidato apuntado para 1958, pero está solicitando para 1959, 1960, 1961 y 1962. Probablemente esto se debió a la reciente muerte o exclusión de la persona señalada para ocupar el cargo en 1958. Los Moltik pueden cubrir el vacío bajando a los otros candidatos un año o insertando un nuevo nombre si alguien se presenta. Muchos zinacatecos están alertas a este tipo de situación para poder entrar en el sistema de cargos antes de lo que les sería posible si se colocaran al final de la lista. Creo que algunos de los vacíos se deben a que hubo hombres que solicitaron el par Mayor-Menor de los cargos porque quieren prestar servicios juntos. Por supuesto ambos tiene que pedir sus cargos para el primer año disponible para el superior. No sé cómo explicar las rarezas del tipo de B7 para 1959 (listas de 1952), o de A8J para 1974 (listas de 1961).

La historia del sistema de cargos desde 1952 acaso se vea mejor directamente en las listas de espera. Sólo pude copiar tres de las listas elaboradas desde la década de 1940.² Los Cuadros 28-30 resumen la información recogida de estas listas. En 1952 había 57 hombres esperando cargos del primer nivel y 40 que esperaban cargos del segundo nivel. En 1958 estas cifras habían aumentado a 137 y 67 respectivamente; y en 1961, llegaron a 182 y 87. En términos de proporciones las listas para los cargos del primer nivel aumentaron en 13.33 nombres por año entre 1952 y 1958, y 15 nombres por año entre 1958 y 1961. Para los cargos del segundo nivel las cifras comparables son 4.5 y 6.67 nombres por año. Estos promedios indican hasta qué punto el sistema de cargos se está retrasando en cuanto a responder a los pedidos de personas que *quieren* asumir cargos, dejando de lado, por el momento, a los que prestarán servicios tan sólo si se los nombra.

Un cálculo revelador, si bien algo artificial, es el de la proporción de atraso de las listas respecto de la total capacidad del sistema de cargos: es decir, la capacidad del sistema considerado según la falsa suposición de que las personas que solicitan cargos específicos ocuparían *cualquier* cargo. Este promedio se calcula dividiendo el aumento por año por el número de cargos disponibles (excluyendo el de mayor). Los resultados son los siguientes: entre 1952 y 1958 el sistema se retrasó 0.67 años por año

CUADRO 29

LISTA DE ESPERA DE CARGOS, 1958

CUADRO 29 (Continuación)

CUADRO 30
LISTA DE ESPERA DE CARGOS, 1961

CUADRO 30 (Continuación)

para los cargos del primer nivel, y 0.83 años para los cargos del segundo nivel. En los años que van de 1958 a 1961 estos promedios de retraso aumentaron a 0.75 y 0.56 respectivamente. En 1961, los Moletik contaban con suficientes "pedidos" como para cubrir todos los cargos en el primer nivel por 9.1 años y todos los cargos del segundo nivel por 7.25 años. Puesto que los cargos solicitados son los más prestigiosos, y las personas que los piden servirían en otros solamente bajo una presión muy grande, el sistema de cargos en realidad no están tan atra- sado como este cálculo lo indica.

El Cuadro 31 muestra una correspondencia muy cercana entre el prestigio de un cargo y la cantidad de hombres que esperan para prestar servicios en él. Para los cargos de segundo nivel la correspondencia es perfecta para los ocho superiores de los doce rangos de la Escala de prestigio. Para los cargos de primer nivel la correspondencia es sólo aproximada, pero los puntos en que la misma falta sugieren interesantes especulaciones ad hoc acerca de las razones para esta falta. Al Mayordomo Rosario (A2) le faltó una larga lista de candidatos hasta recientemente, lo cual sugiere que la cantidad de personas tan ricas que podrían solicitar semejante cargo costoso era suficientemente pequeña como para quedar satisfecha con el cargo más prestigioso de Mayordomo Rey (A1). Hace poco la longitud de la lista de espera para Mayordomo Rey parece haber hecho más deseable el puesto de Mayordomo Rosario, aunque el hombre que lo acepte en lugar de esperar para el cargo de Mayordomo Rey tenga que sacrificar un poco de prestigio. Otra interesante excepción a la correspondencia general es el Mesonero (A7). Como el más prestigioso de los cargos de primer nivel de bajo costo, es una buena ganga de prestigio. Por supuesto, como se señala en el capítulo VIII en el estudio de la Escala de prestigio, el Mayordomo Sacramento (A3) es, con mucho la mejor ganga de todas, y esto se refleja en el hecho de que fue muy apetecido incluso en 1952.



El desyerbe en junio (1971) en la Tierra Caliente.



Un Alférez reparte atole a todos los visitantes.



Un Mayordomo Rey A y el Mesonero en la fiesta de San Sebastián
después de completar su servicio (1962).



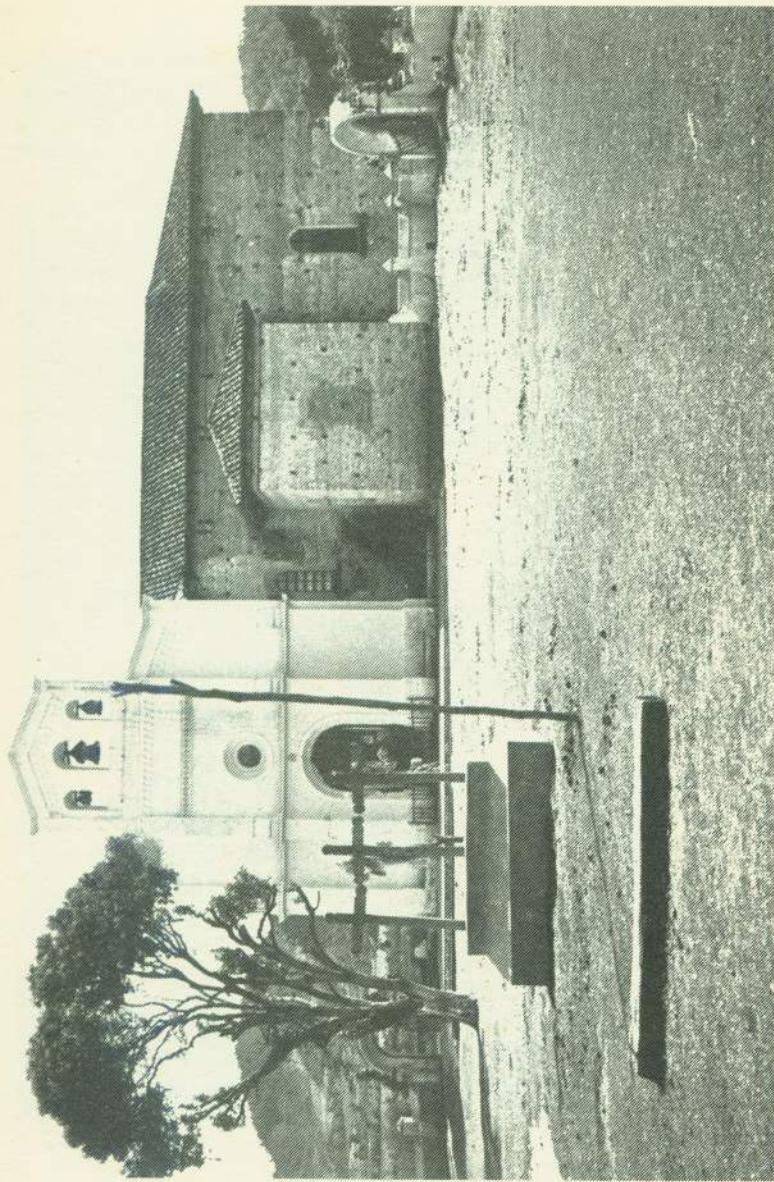
Oficiales en la instalación de un Alférez (1971).



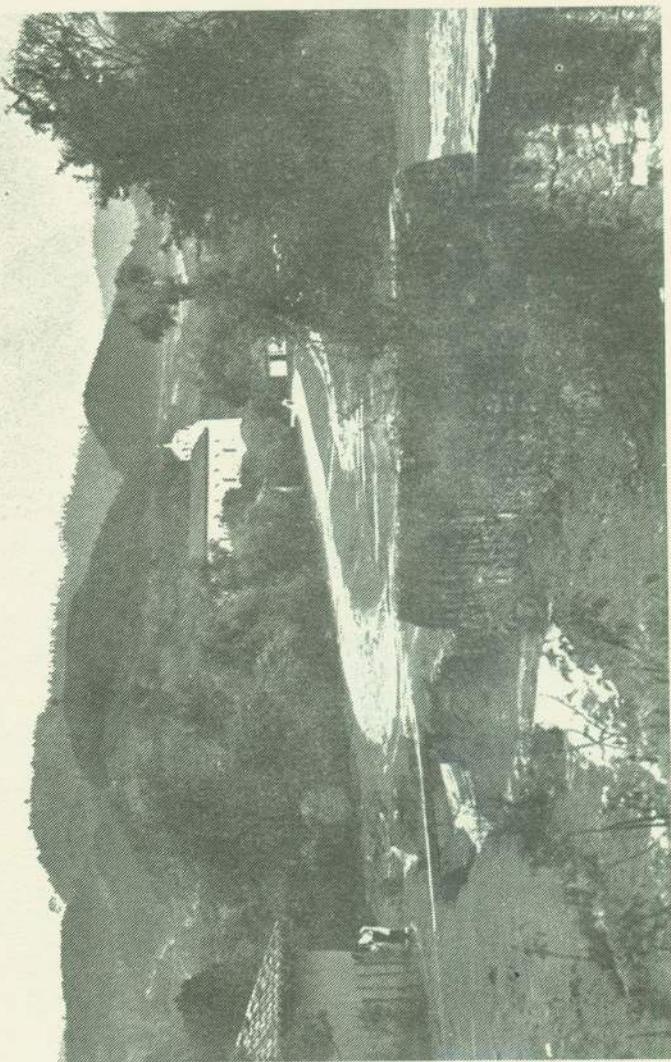
Artilleros prenden la mecha de salutación frente de San Lorenzo (1971).



Fiesta de San Lorenzo (1962).



Iglesia de San Lorenzo (1962).



Entrada a Htekium (1971).

CUADRO 31

PREFERENCIA POR LOS CARGOS

<i>Cargo</i>	<i>Clasifica- ción 1952</i>	<i>Clasifica- ción 1958</i>	<i>Clasifica- ción 1961</i>	<i>Suma de clasif.</i>	<i>Clasif. media</i>
PRIMER NIVEL					
A1	4	1	1	6	1.5
A2	9	6	2	17	6
A3	1	2	3	6	1.5
A4	2	4	6	12	3.5
A5	3	4	5	12	3.5
A6	5	8.5	7	20.5	7
A7	6.5	4	4	14.5	5
A8	9	8.5	9	26.5	9.5
A9	9	7	8	24	8
A10	6.5	10	10	26.5	9.5
SEGUNDO NIVEL					
B1	1.5	1	1.5	4	1
B2	1.5	2	1.5	5	2
B3	4	3	4.5	11.5	3
B4	3	4	7	14	4
B5	5	5	4.5	14.5	5
B6	7	8	4.5	19.5	6
B7	6	6.5	8	20.5	7
B8	10	6.5	4.5	21	8
B9	10	11	11	32	11
B10	10	11	12	33	12
B11	10	9	10	29	9
B12	10	11	9	30	10

NOTA: Las clasificaciones para los años individuales son simplemente un ordenamiento de acuerdo con el número de pedidos registrados para el cargo (el mayor y el menor) encontrados en los libros del escribiente para ese año. Así, en 1952, A3 fue el primero con 1 pedidos, A4 fue segundo con 13 solicitudes, etc., y A2, A8 y A9 quedaron en el noveno lugar, sin pedidos.

La suma de las clasificaciones es simplemente una suma de los puestos de las tres columnas a la izquierda del cuadro. La clasificación media, que se analiza en el texto, se basa en la suma de las clasificaciones. Así, A1 y A3 están unidos para el primero y segundo con una suma de clasificaciones de 6; A4 y A5 están juntos para el tercero y el cuarto con una suma de 12, etc.

Resultados de las listas de espera

Es evidente que las listas de espera no ofrecen una solución permanente al problema de satisfacer la creciente demanda de cargos. Postergan la participación individual, pero no permiten que el sistema maneje a más participantes de una manera directa. Sin embargo, han tenido algunos resultados que han demorado el juicio (final) para el sistema de cargos.

Debería señalarse que las listas de espera pueden ser interpretadas en términos de sus resultados para la comunidad, aunque su creación no fue obra de ella. La creación misma fue el resultado del deseo de los individuos de asegurarse la ocupación del cargo que querían. Desde el punto de vista del individuo las listas han asegurado el acceso ordenado al cargo de su elección. Además, han permitido que los hombres se preparen adecuadamente para el servicio, pues generalmente conocen por adelantado la fecha de sus años de servicio. Y también, desde el punto de vista de los que no se sienten impulsados a servir en el sistema, la gran demanda de los cargos y las listas que dicha demanda ha creado, han reducido considerablemente la posibilidad de que sean nombrados sin advertencia. Estas consecuencias son útiles para el individuo, pero, si bien pueden explicar, en parte, la motivación individual para crear y mantener las listas, no reducen la amenaza que la excesiva demanda de cargos representa para la integración de la comunidad.

Son otros resultados de las listas de espera los que pueden considerarse como "equivalentes funcionales" de la participación, como variables equilibradoras que ayudan a contrarrestar la escasez de cargos resultante del crecimiento demográfico. La más importante de éstas es la que podría rotularse "valor excedente" de estar en la lista de espera de cargos. Un individuo puede definirse a sí mismo como una persona de cierta categoría simplemente por estar en la lista de espera de determinado cargo. La comunidad no lo puede culpar por el hecho de que haya una larga lista de espera. Claro que figurar en la lista es menos satisfactorio que ocupar realmente el cargo; esa persona solamente ha demostrado su intención pero no ha hecho

nada. Sin embargo, aunque el conocimiento de quién está en la lista de espera para un cargo determinado no está tan difundido como el conocimiento de quién lo ha ocupado, tiene la suficiente difusión en el vecindario y en el caserío de un futuro ocupante de cargo como para compensar en algo su falta de desempeño real.

Por ejemplo, las listas de espera le han dado a Domingo, el principal informante de los antropólogos de Harvard que trabajan en Zinacantan, una gran ventaja. La ambivalencia de la comunidad acerca de su trabajo y su propia ambigüedad respecto de su posición en la comunidad no se habrían podido resolver de no haber sido por las listas. Domingo es demasiado pobre como para poder ocupar un cargo inmediatamente, pero su salario le asegura un buen excedente para una cantidad de años futuros. Así pues, ha podido solicitar el cargo de Mayordomo Sacramento Menor (A3J) para dentro de unos ocho años, con la esperanza de que el hombre que está anotado para el puesto superior renuncie, dejando a Domingo como Mayordomo Sacramento Mayor (A3S).³ Desde que solicitó el cargo a principios de 1962, la vida de Domingo como zinacanteco ha adquirido un nuevo sentido. Se está esforzando por ahorrar suficiente dinero para construir una nueva casa, pues la actual no es bastante amplia como para poder acomodar al grupo de Mayordomos que llegarán a su casa para el ritual del cargo. Está pensando en comprar, cuando disponga de algún dinero extra, una gran vasija o algún otro objeto de cocina que será muy útil para el cargo. Se ha construido todo un conjunto de obligaciones económicas basándose en el hecho de que tiene que ocupar un cargo dentro de ocho años, y así ha reducido tremadamente la angustia de que otros zinacantecos lo envidien por el dinero que gana trabajando para los antropólogos. Y por cierto que tiene un poderoso argumento con qué encarar cualquier enfrentamiento directo sobre este tema, así como una clara prueba de sus intenciones, que lentamente se difundirán por el grupo de gente más preocupada o interesada por su posición en la comunidad de zinacantecos.

Las listas de espera han prestado un servicio muy bueno a Domingo y, al mismo tiempo, han asegurado su continuo compromiso con el estilo de vida zinacanteco. Sin esa oportunidad de un compromiso temprano, Domingo y la gente como él tendrían que soportar años de incertidumbre que podría culminar en su ladinización.

Desde el punto de vista de la comunidad, pues, este valor excedente de las listas es integrador. La gente se compromete para un determinado nivel de servicio antes de poder ocupar el cargo efectivamente. Este compromiso puede sustituir el desempeño real cuando los zinacantecos hacen una estimación de sus semejantes. Además, las listas permiten que los Moletik identifiquen a las personas que no están solicitando cargos proporcionados a su posición y riqueza. De no ser por las listas el hombre que dejara de servir en un cargo apropiado podría explicar su falla por el hecho de que el cargo no estaba disponible. Sin embargo, con las listas puede demostrar sus buenas intenciones... si las tiene.

A menudo se usa el nombramiento para uno de los cargos inferiores para atarles las manos a los hombres que son muy ricos pero que se niegan a solicitar un cargo o que se están inclinando hacia la sociedad ladina. Por lo general se nombra a esos hombres para que presten inmediato servicio como mayores, pero rara vez ellos aceptan el puesto para el que fueron nombrados. Antes que aceptar una pobre actuación, prefieren poner sus nombres en las listas solicitando un cargo adecuado a su posición y riqueza. En resumen, son impelidos, por un sentimiento de vergüenza, a realizar el acto apropiado.

Gracias a este valor excedente las listas de espera de cargos han amortiguado el desequilibrio causado por el crecimiento de la población de Zinacantan. Reducen directamente los efectos descompensadores que se ven en los dos modelos presentados en el capítulo XIV. Al hacer que la gente espere por los cargos tienen el mismo efecto que la Condición 2 del Modelo 1: empujan hacia arriba la edad del primer cargo permitiendo así que más gente entre en el sistema. Y, sonsacando un compromiso antes del servicio real, compensan la pérdida de una clasifica-

ción temprana, resolviendo así el problema que hacía que el Modelo 1 culminara en una especie de plena participación “carente de sentido”. De la misma manera, la declaración de que se tiene intención de participar que las listas aceptan, permite la “inclusión” de más hombres de la legión de 30 a 39 años de edad, que era el foco de atención en el Modelo 2.

No obstante las listas de espera son sólo una solución transitoria. El sistema de cargos no está proveyendo de suficientes puestos para la creciente población. Durante más de una década las listas de espera han absorbido el excedente, pero es improbable que los hombres se conformen con una situación en la que deben esperar más de veinte años para ocupar un cargo. Dentro de pocos años las listas de espera, así como también el sistema de cargos estarán colmados en toda su capacidad, y no habrá manera de manejar las demandas de los hombres que buscan establecer su posición en la comunidad.

DESCOMPENSACIÓN
Y EL FUTURO

La integración de la sociedad de Zinacantan, que ha sido una consecuencia del sistema de cargos, se derrumbará fatalmente. Se trata tanto de la predicción como de la conclusión de este estudio. Este último capítulo incluye: (1) una revisión del sistema de compensación descrito en los capítulo XIV y XV, y de los problemas de definir, en forma precisa, el estado de descompensación hacia el cual se está inclinando el sistema; (2) un análisis de la situación económica en Zinacantan, y su contribución a aumentar la descompensación del sistema; (3) una evaluación de la posibilidad de algunas de las adaptaciones alternativas que podrían hacerse en Zinacantan cuando el sistema de cargos ya no sea capaz de integrar a la sociedad.

El sistema de Compensación

En los capítulos XIV y XV se han presentado tres variables como sistema compensador tendiente a conservar la plena participación en el sistema de cargos de Zinacantan y, a través de ésta, la integración de la sociedad. El crecimiento demográfico es la variable descompensadora que amenaza a la plena participación, pues el creciente número de hombres adultos no puede ser acomodado por el sistema de cargos. La elevación de la cantidad de cargos de primer nivel es una variable equilibradora que ha tendido a compensar los efectos desequilibrantes del au-

mento de la población. Las listas de espera de cargos, sobre todo gracias al valor excedente que proporcionan a los individuos que esperan cargos, también ha tendido a compensar los efectos descompensadores del crecimiento demográfico. No obstante las listas de espera son una compensación transitoria que ha sido particularmente eficaz durante la pasada década. A diferencia del número de cargos que, en teoría, podría aumentar tremadamente, las listas tienen una limitada capacidad efectiva, que rápidamente se está cubriendo.

Las variables equilibradoras no han estado compensando plenamente los efectos desequilibrantes del crecimiento demográfico en los últimos años y el sistema ya está en descompensación. El actual desequilibrio del sistema es un hecho, y es seguro que continuará empeorando. Sin embargo, es mucho menos seguro con qué rapidez este desequilibrio debilitará la integración de la sociedad. El debilitamiento de esta integración, con sus efectos sobre la vida de los zinacantecos, estará determinado principalmente por factores del medio ambiente o, más bien, de los medio ambientes. Tanto Zinacantan como el medio ambiente del sistema y la sociedad mexicana como medio ambiente de Zinacantan, deben verse como fuentes potenciales de las alternativas que pueden reemplazar al sistema de cargos, total o parcialmente, en su calidad de institución social comunal predominante en la sociedad.

Un estudio amplio del futuro de Zinacantan y del sistema de cargos supone, por lo menos, un detallado análisis del sistema de creencias y valores de los zinacantecos, y una evaluación del presente y de los efectos potenciales de los programas INI del gobierno mexicano para culturalizar a los indios de Chiapas, y un conjunto de predicciones perfectamente fundamentadas acerca del futuro económico de Chiapas y México como totalidad. Mis comentarios finales sobre el futuro del sistema de cargos tienen que ser de escala mucho menor. En la siguiente sección analizaré algunos de los problemas económicos que han intensificado el desequilibrio y argumentaré que el factor económico será crucial en el futuro de Zinacantan.

El factor económico

Dicho factor no fue incluido en el análisis del sistema de compensación presentado anteriormente, porque no atañe directamente al mantenimiento de la plena participación.¹ En el subsistema en el cual la plena participación es la propiedad del sistema que se mantiene, la variable económica puede ser considerada simplemente como parte del medio ambiente. En el sistema más amplio —aquel en el cual la integración de la comunidad de Zinacantan es la propiedad mantenida— la variable económica puede verse como una poderosa fuerza desequilibrante. Ha sido más conveniente estudiar el crecimiento de la población, el aumento del número de primeros cargos y las listas de espera de cargos, con referencia a la propiedad del subsistema de la plena participación, pero también se los puede considerar como variables del super-sistema en el cual la integración es la propiedad que se va a mantener (ver Figura 6). En este supersistema las variables tienen los mismos efectos, pero los efectos descompensadores de la expansión de la economía se agregan a los efectos desequilibrantes del crecimiento demográfico.

El mejoramiento de la situación económica de la mayoría de los zinacantecos tiene su origen en la Revolución Mexicana. En fecha tan temprana como lo es el año 1914, la Ley de Obreros liberó legalmente a la población india de Chiapas de los compromisos económicos con los grandes terratenientes, y que frecuentemente se acercaban a la esclavitud (Moscoso 1960:18 ss.). Para la época en que estas leyes fueron llevadas a la práctica, la reforma agraria se había iniciado y, hacia finales de la década de 1930, muchos zinacantecos habían adquirido parcelas de tierra de acuerdo con el sistema de reforma agraria ejidal (Edel 1962). Al parecer, las leyes de protección al trabajo, junto con la expropiación de partes de las enormes *fincas* (plantaciones), tuvieron el efecto de abrir grandes áreas de tierra al alquiler por parte de los zinacantecos. Edel (1962) ha llegado más o menos a la misma conclusión en su estudio de la historia de la reforma agraria en Zinacantan y sus alrededores. El cam-

bio es ilustrado por la historia de varias familias de clase media y alta de San Cristábal que ahora rentan tierra a zinacantecos. Los hombres de estas familias, por lo general, hoy día ingresan a una profesión pero, antes de que la reforma les quitara la mano de obra barata y las inmensas propiedades que hacían que la agricultura fuera muy lucrativa, muchos de sus antepasados se dedicaban a la administración de sus fincas.

La expansión de las oportunidades económicas para los zinacantecos ha respondido más que sobradamente al crecimiento de la población. Es decir que no solamente se trata de que hay mayor cantidad de gente capaz de ganarse la vida sino que, en general, los zinacantecos de hoy pueden ganarse la vida mejor que sus padres. Los viejos informantes afirman que solía haber muchos más pobres y la historia de Chiapas confirma sus afirmaciones. Esta expansión económica tiene un doble efecto sobre el sistema de cargos y la demanda de cargos en Zinacantan. Primero, la expansión necesaria tan sólo para mantener el pasado estándar de vida en Zinacantan habría producido más gente capaz de ocupar los cargos costosos. Es decir que el número absoluto de los ricos, tomado como una proporción fija de la sociedad total, crece con la expansión de la población, aunque el estándar de vida solamente permanezca estable. Segundo, el mejoramiento del poder de ganancia de la persona promedio ha aumentado las capacidades de la misma respecto del sistema de cargos. Hay, pues, un crecimiento del excedente de la capacidad económica que no puede ser absorbido por el sistema de cargos.

La existencia de este excedente económico ya ha afectado los esquemas de las celebraciones religiosas y la participación en el sistema de cargos. A continuación se dan algunos ejemplos.

Los Castilleros y los Voluntarios son grupos de hombres adultos jóvenes (y algunos ancianos) que mantienen la actividad festiva independiente del sistema de cargos. A finales de la década de 1930, los Castilleros empezaron a funcionar como un grupo pequeño separado, específicamente dedicado a proveer de fuegos artificiales para la fiesta principal. Hacia 1961 había tres grupos mucho más grandes, que pagaban ellos mismos una cantidad de fiestas sin los impuestos normales sobre todo el

municipio. El calendario del Apéndice D presenta la lista de las fiestas que son principalmente sostenidas por estos grupos voluntarios. Los hombres contribuyen con cinco y hasta 20 pesos por persona para cada fiesta, destinándose parte del dinero, a la compra de velas que públicamente ellos llevan a la iglesia en el momento culminante de la fiesta. De esta manera pueden demostrar su interés en las celebraciones religiosas, pero ni en la cantidad aportada ni en la impresión que hace en los observadores, esta actividad es comparable a ocupar un cargo que es, probablemente, lo que ellos preferían hacer.

El efecto del excedente de riqueza y de la relativa escasez de cargos es mucho más expresivo cuando se lo observa en las específicas carreras de cargos. Tres casos de hombres procedentes del caserío de Navenchauc demuestran, dramáticamente, hasta qué punto transigen los hombres ricos para poder ocupar cargos con la suficiente rapidez como para hacer posible una carrera de cargos completa que culmina con el puesto de Alcalde Viejo Mayor (D1). Los tres han sido, recientemente, A2S, A1J y A1S, cargos del primer nivel. Por su riqueza, sus capacidades y su pasada actuación, cada uno podría ser candidato para cualquiera de los tres puestos más prestigiosos y costosos de Alfereces: B1, B2 y B3. Todos ellos, sin embargo, han solicitado el B6, un puesto de Alférez muy inferior pero respetable. Dos de ellos (que aparecen en la Figura 7) han dicho que hicieron esto porque tendrían que esperar demasiado para el puesto B1, el Alférez más costoso y prestigioso. El tercero solicitó el cargo B6 antes de completar su término como A1S en 1961, indicando que estaba muy interesado en obtener un segundo cargo lo más pronto posible y que los gastos no lo asustaban. Los tres se están comprometiendo a aceptar cargos inferiores para ahorrar tiempo. El sistema de cargos ni puede desafiar sus capacidades económicas ni satisfacer sus deseos de prestigio.

Una serie de sucesos muy dramáticos ocurridos en 1962 ilustran aún más claramente esta frustración. Un hombre se presentó ante los Moletik para solicitar el puesto A1S aunque la espera es de 20 años. Los Moletik insistieron en que debía asumir un cargo inmediatamente, pues necesitaban que alguien

cubriera el puesto relativamente modesto de A9. El hombre replicó que si los Moletik lo obligaban a aceptar A9, ellos eran los que hacían el pedido, no él. Discutió que la botella de aguardiente que presentó para solicitar A1S debía ser considerada como su solicitud para Alférez; ello a pesar del hecho de que es inaudito pedir un cargo de segundo nivel antes de ocupar uno de primer nivel. Al final, aceptó el puesto de A9 y fue puesto en la lista de espera para uno de los cargos inferiores de Alférez en el futuro cercano. En abril comenzó a prestar servicios como A9 tal como había accedido a hacerlo, pero aparentemente mostró a las claras que consideraba ese cargo por debajo de sus capacidades. Durante el verano de 1962 se le incendió la casa y los zinacantecos inmediatamente interpretaron este hecho como castigo por estar sirviendo en su cargo de mala gana (ver capítulo IX). La riqueza que le hacía sentir a este hombre que A9 estaba por debajo de sus méritos, fue por cierto muy destructiva en este caso.

Toda la comunidad de Zinacantan muestra también una prosperidad que era excepcional en el pasado. Normalmente los zinacantecos contribuyen con su trabajo a proyectos comunales, como es costumbre en toda la región maya. No obstante cuando a fines de 1961 se decidió construir una nueva capilla para el Señor de Esquipulas, pues la que existía se consideraba demasiado pequeña, la asamblea general llegó a la conclusión de que sería demasiada molestia si el proyecto se organizaba según la costumbre tradicional y se hacía la capilla de adobe. Decidió imponer a cada familia un impuesto de aproximadamente 20 pesos y dar el proyecto para la construcción de una capilla de ladrillo a un contratista ladino de San Sebastián. Todo zinacanteco que quisiera trabajar en el proyecto sería pagado igual que los otros obreros si el contratista lo aceptaba. En 1963, Robert Laughlin informó acerca de una asamblea reunida para decidir qué materiales serían usados en la construcción del altar para la nueva capilla. El consenso general fue que debían emplearse los mejores (los más caros) y no hubo objeciones a este plan.

En resumen, hay un aumento de excedente de dinero en efectivo en Zinacantan. Y hay un número creciente de hombres que no pueden comprar prestigio y demostrar su éxito económico a través de los esquemas tradicionales de participación en el sistema de cargos. Aparte de la frustración de las ambiciones de innumerables zinacantecos, esta situación deja excedentes financieros que van en aumento y de los que no se puede disponer en las formas socialmente controladas comunes en el pasado. Tal vez más que cualquier otra cosa la manera como estos nuevos excedentes hallen una salida determinará la dirección que la vida tome en Zinacantan.

El futuro de la comunidad de Zinacantan

La descompensación es una cuestión de grados y lo mismo ocurre con la integración de la comunidad. Si bien es posible predecir con seguridad que en Zinacantan se producirá un cambio radical en una década o dos más, es imposible especificar el tiempo o forma de estos cambios. La comunidad se está abriendo cada vez más a la innovación a medida que desaparece su aislamiento. Lo que ocurra dependerá, en gran parte, de las alternativas que el medio ambiente ofrezca. Más adelante resumiré algunas de las posibilidades que contribuirán a ajustes fundamentalmente conservadores. Sin embargo, creo que el futuro traerá un ajuste más complejo y radical que el que es posible prever en este momento.

Es muy improbable, pero posible, que algún cambio extremo pudiera restablecer y mantener la plena participación en el sistema de cargos. Pueden crearse nuevos cargos más rápidamente que en la pasada década, permitiendo así una participación mayor. Creo que esto es sumamente improbable, sobre todo, porque los zinacantecos no piensan en términos de equilibrio entre la población total y la cantidad total de cargos disponibles.

Como posibilidad alternativa para el ajuste radical que podría mantener la plena participación, estaría la división de Zinacantan en dos municipios completos, cada uno con un sis-

tema de cargos. Esto es sugerido por el hecho de que hay un pequeño movimiento *político* a favor de que se separen los pueblos distantes del centro ceremonial y que se establezca un gobierno civil para ellos en Navenchauc. En la actualidad, este movimiento está actuando exclusivamente dentro de Zinacantan. Probablemente chocaría con una oposición insuperable a nivel del estado, que está controlado por los ladinos. Además, el actual sistema de cargos está sustentado por la creencia de que fue establecido por los dioses en los primeros tiempos de Zinacantan. No creo que pudiera rápidamente fundarse una base similarmente firme para un sistema de cargos totalmente nuevo, o que la alternativa tenga grandes posibilidades de producirse. Además, parece poco probable que cualquier ampliación del sistema de cargos, por muy radical que sea, pueda absorber el creciente excedente económico del zinacanteco medio.

Una segunda alternativa consistiría en una reintegración de la comunidad a lo largo de líneas *indias* que no dependieran tan fuertemente del sistema de cargos. Una posibilidad que se presenta inmediatamente es la de una ampliación de las filas de los curanderos, lo cual proporcionaría más alternativas otorgadoras de prestigio al servicio en el sistema de cargos. No obstante, no parece probable que esta adaptación pudiera ser una solución a largo plazo porque no ofrece rápidamente, como sucede con el sistema de cargos, una salida para las modalidades socialmente controladas de actuación personal. Seguiría sin poderse controlar el excedente económico; y dado el aumento de los curanderos (que son brujos potenciales), se revela por sí mismo el camino hacia un aumento de la brujería y la desintegración tal como lo describe Redfield en *The Folk Culture of Yucatan* (1941).

No puedo imaginarme ninguna integración basada en principios indios que pudiera superar los problemas creados por el aumento del excedente económico.²

La tercer alternativa es el derrumbe de Zinacantan como comunidad india sólidamente integrada. Podría formarse una élite de ocupantes de cargos, pero el afán de otros por conquistar el prestigio que su status económico demandaría inevitable-

mente, los empujaría a entrar en el mundo ladino. Es posible imaginar que las personas que se consideran zinacantecas importaran otros símbolos diferentes de prestigio, pero es muy difícil vislumbrar cómo la participación en el sistema de cargos y cualquier nuevo conjunto de símbolos de realización podrían reconciliarse en un solo estándar por medio del cual fuera posible evaluar a todos los miembros de la sociedad, como ocurría en el pasado. Por cierto que el dueño de un pequeño camión habrá demostrado su capacidad, pero, ¿qué podrán decirse mutuamente él y el hombre que ha gastado una cantidad igual en ocupar los cargos A1S y B1?

A medida que los cargos van dejando de ser, cada vez más, una carga para la comunidad, y se vuelven más importantes otras salidas para los ingresos, el prestigio que proviene de la ocupación de cargos tiene que disminuir. Cualquiera sea el futuro de Zinacantan el aumento de la población y el mejoramiento de las condiciones económicas destruirán la importancia del sistema de cargos como institución social mediante la cual la comunidad de los zinacantecos está integrada.

Apéndice A

EL TRABAJO DE CAMPO

El enfoque utilizado en este estudio ha estado influido por la índole del tema así como también por la intención del investigador. Espero que estas notas sobre la situación de campo, reunión de datos e informantes ayuden al lector a reconstruir la forma como fue hecho este estudio. La última parte de este apéndice describe las muestras en las que se basan las pruebas de los capítulos IX y X.

Trabajo y situación del campo

Se llevó a cabo el trabajo de campo entre septiembre de 1960 y agosto de 1962. Durante este período se pasaron 18 meses en el campo. Mi esposa y yo llegamos por primera vez a San Cristóbal de Las Casas a fines de agosto de 1960, y fuimos llevados a Zinacantan por Robert Laughlin que estaba completando allí su propia investigación. Abril y mayo de 1961 se pasaron en Cambridge trabajando en el material recogido durante el primer viaje de campo. Retornamos a México para el período que va de junio de 1961 a enero de 1962; e hice un último viaje en el verano de 1962. Las líneas principales del estudio fueron trazadas en Cambridge en la primavera de 1961, y los dos últimos viajes de campo fueron dedicados a reunir datos para responder a preguntas específicas.

A todo lo largo de los 15 meses de los dos primeros viajes mantuvimos una casa en San Cristóbal y alquilamos una vi-

vienda india en Htekum. En los primeros meses vivimos en Htekum una buena parte del tiempo. Sin embargo, a medida que nos fueron conociendo mejor en la comunidad, los visitantes casuales hicieron que resultara imposible el trabajo formal en la casa de Htekum, sobre todo, porque muchos informantes no querían que se los viera trabajando conmigo sobre una base formal. Debido a esto empezamos a usar la vivienda de Htekum tal como las casas similares son usadas por los zinacantecos que viven en los pueblos aledaños: como un lugar donde vivir durante las fiestas.

La distancia en automóvil desde San Cristóbal hasta Htekum consume entre veinte minutos y una hora, dependiendo del propio deseo que se tenga de comprar nuevas llantas en reemplazo de las que resultan destrozadas a causa de las afiladas piedras del camino. Así pues, fueron posibles frecuentes viajes y, en las raras ocasiones en que era la única manera de convencer a un informante anciano de que fuera a San Cristóbal, yo hacía el viaje de ida y vuelta en un día, para recoger al informante y llevarlo de vuelta a su casa. Más adelante, durante el trabajo de campo, adquirimos muchos contactos en el pueblo de Navenchauc y en la Carretera Panamericana. Para ese entonces, ya estábamos intercambiando hospitalidad con una cantidad de familias y siempre podíamos hallar un lugar donde dormir y comer si nuestra permanencia en los pueblos tenían que prolongarse por más de unas horas.

Las entrevistas fueron la principal fuente de información. La información así obtenida se confrontaba entre los informantes y, particularmente en el caso de la descripción ritual, se la volvía a revisar mediante la observación. Aunque la observación como participante era importante para adquirir un conocimiento general acerca de Zinacantan —y, especialmente, para conocer las actitudes de los zinacantecos respecto de los cargos— este tipo de observación presentaba un problema difícil en el caso del ritual de la jerarquía. Generalmente se considera que un hombre que no tenga ningún papel formal en el ritual no debe estar presente. No está prohibido presenciar el ritual; pero, por ejemplo, si un hombre adulto se pone a mirar

embobado a un pequeño grupo de ocupantes de cargo que está comiendo, es invitado a comer, con la vergonzosa implicancia de que no tiene comida propia. Excepto en las fiestas mayores, no está bien visto que uno se pare a mirar o ande dando vueltas alrededor de los ocupantes de cargos.

En raras ocasiones participé como ayudante de los ocupantes de cargos, pero la plena participación en ese tipo de papel supone mucho trabajo y poca observación. Mi más valiosa observación fue hecha en la última parte del segundo viaje de campo. Los Moletik del año 1961 fueron particularmente amables al permitirme el libre acceso a su grupo. Pude sentarme, comer y conversar con los funcionarios de una manera que no le es posible a ninguna persona que no tenga un cargo.

Todas mis entrevistas se realizaron en castellano, y aprendí bastante del idioma nativo como para poder mostrarme atento y cortés en las situaciones de ritual y analizar las discusiones y charlas de los informantes de habla castellana con sus familias de habla tzotzil. Lamenté mi decisión de trabajar en castellano solamente, cuando las dificultades idiomáticas limitaban mi participación en las situaciones sociales y ceremoniales. Aunque la decisión restringía un poco mi elección de informantes, me permitió obtener información que, de lo contrario, habría quedado sin ser recogida, pues los meses que habría dedicado a aprender el tzotzil fueron empleados en reunir datos. Las desventajas de esta situación fueron en gran medida neutralizadas por mi esposa, Francesca, que aprendió el tzotzil para su propia investigación. Dedicó la mejor parte del año al estudio de este idioma, y a los pocos meses su habilidad para hablarlo amplió enormemente nuestros horizontes sociales.

Como indudablemente ocurre normalmente con todo trabajo de campo, especialmente en las primeras etapas, la reunión de datos fue esporádica y entremezclada con períodos de indecisión personal, actividad social e infructuosos esfuerzos por abrir nuevos canales de información. Los zinacantecos consolidan las relaciones sociales, resuelven las tensiones acerca de relaciones sociales inseguras, marcan los intervalos de las ceremonias y cierran los acuerdos formales y semi-formales con aguardiente.

El novato o inexperto en Zinacantan dedica buena parte de su tiempo y esfuerzo conjeturando cuándo conviene aceptar y cuándo es conveniente rechazar un trago... y el enigma generalmente termina con una borrachera. Durante meses, antes de aprender a usar el aguardiente para expresar mis propias actitudes y servir a mis propios fines, una parte considerable de mi tiempo estuvo dedicada a recobrarme de los efectos de mi ignorancia.

Reunión de los datos

Los datos recogidos pueden dividirse en tres tipos: (1) chismografía y observaciones, (2) material de entrevistas y (3) censos. El primer tipo fue recogido en un amplio margen de situaciones: desde visitas completamente sociales a casas de amigos, hasta reuniones muy planeadas con individuos específicos con quienes deseaba yo conversar; y desde observaciones casuales efectuadas en el curso de estadías en Zinacantan, hasta viajes especiales realizados para observar un fragmento específico de ritual.

Las entrevistas formales con informantes proporcionaron revisiones sistemáticas de la actividad de ritual y análisis relativamente detallados de muchas otras cuestiones acerca del sistema de cargos. La mayoría de las entrevistas se llevaron a cabo en nuestra casa de San Cristóbal. Los informantes (que eran a menudo tan esquivos que se empleaban varios días en localizarlos y hacer arreglos) por lo general llegaban alrededor de las 9 A. M. y trabajaban hasta las 3 ó 4 P. M., con un intervalo para almorzar con nosotros. Se registraron más de 100 entrevistas formales en aproximadamente igual cantidad de días. Habitualmente yo pasaba buena cantidad de mi tiempo revisando notas y redactando preguntas para preparar una entrevista. Las entrevistas se desarrollaban en estilo conversacional y las preguntas sólo se usaban cuando la conversación languidecía. Yo tomaba notas mientras entrevistaba y luego, ese mismo día, las pasaba a máquina junto con mis comentarios.

Se analiza la reunión del tercer tipo de datos, los materiales de censo, a continuación de la siguiente revisión de los informantes.

Los informantes para las entrevistas formales

Se entrevistaron veinte informantes. Uno de ellos, Domingo de la Torre Pérez, que está permanentemente contratado por el Proyecto Harvard de Chiapas, fue entrevistado más intensamente. Otros cuatro —Juan de la Cruz Akov, Manuel Pérez con Dios, Antonio López Tsintan y Mariano Gómez Tantiv— trabajaron conmigo durante más de seis u ocho sesiones de todo el día cada una. Los quince restantes fueron entrevistados por uno o dos días cada uno, sobre tópicos especiales. Solamente en tres casos se necesitaron intérpretes: los yernos de los dos informantes más ancianos me ayudaron con esas entrevistas, y Domingo me ayudó a entrevistar a su cuñado.

A excepción de cuatro todos los informantes fueron pagados por su trabajo. Los zinacantecos pueden aceptar esta situación sin dificultad alguna, y el pago hacía posible exigir un programa de trabajo más eficiente que el que se habría logrado si todos los interrogatorios se hubieran hecho sobre una base informal. De los cuatro que no fueron pagados, dos son mis parientes rituales. Por costumbre, esta relación incluye intercambio de favores. El único pago que se les ofreció fue el aguardiente que tomamos juntos. Otros dos rechazaron todo pago. Uno de ellos era un hombre ladinizado que trabaja con buen sueldo en el Instituto Nacional Indigenista; el otro era el Alcalde Viejo Mayor para el año 1961, quien, entrevistado hacia el final de su término, podía permitirse el lujo de recalcar la magnificencia de su puesto negándose, generosamente, a aceptar pago alguno.

De los 20 informantes, uno era ladino y uno mujer. De los 18 restantes, 12 habían ocupado cargos en la jerarquía religiosa, cinco eran hombres jóvenes y esperaban ocupar cargos y uno era muy ladinizado y se había negado a aceptar un cargo. De los 12 que ya habían prestado servicios en un cargo, dos habían

completado cuatro cargos, uno, tres cargos, uno, dos cargos y el resto, un solo cargo. El más viejo había ocupado su primer cargo antes de 1920. Cinco hombres habían sido, también, presidentes municipales, el más anciano, en 1918.

En su capacidad para hablar el castellano, por supuesto, la mayoría de los informantes no eran representativos de la comunidad como totalidad, pero no creo que este factor introduzca ninguna parcialidad grande, pues muchos de ello serán personas sumamente tradicionalistas, a pesar de su excepcional capacidad de hablar el castellano. Doce de los 20 informantes procedían del centro ceremonial y áreas inmediatamente adyacentes, un pueblo del municipio que incluye alrededor de la quinta parte de la población total. La índole de nuestros contactos y el tema de estudio hacían que esto fuese ventajoso. Tuve cuidado de controlar la información con los ocho informantes provenientes de pueblos distantes para el caso de que este factor pudiera haber introducido parcialidades. Finalmente, entrevisté a una proporción mayor de personas pudientes que la incluida en la población como totalidad. En gran medida esto fue dictado por el hecho de que solamente los ricos ocupan los cargos del nivel superior y tienen conocimientos detallados de las actividades que se realizan en esos niveles. Se incluyeron entre los informantes tres o cuatro personas que podrían llamarse pobres y algunas personas de "clase media", de modo que no creo que el grupo más grande de informantes ricos haya distorsionado mi perspectiva de la jerarquía. Las personas más pobres trabajaron conmigo por períodos más largos, pues estaban demasiado ocupados como para poder sacrificar más de uno o dos días por los salarios que yo les pagaba. A continuación se dan más detalles acerca de los principales informantes.

Domingo es un residente del centro ceremonial. Aunque sólo tiene unos 25 años, sirvió durante muchos años como sacerdote y fue un inapreciable maestro de los esquemas del ritual. Desde los años en que fuera contratado por primera vez como informante por B. N. Colby, en 1958, ha adquirido muchos conocimientos sobre investigación antropológica. Gracias a ello constituyó un excelente consejero en los aspectos prácticos de

los problemas de investigación, tales como el reclutamiento de informantes con conocimiento especializado o la expresión de preguntas particulares.

Manuel, un hombre de 60 años de edad, fue particularmente útil debido a su extraordinario conocimiento de los cargos ocupados por otros en la comunidad. Su especial talento en este sentido al parecer se explica por una cantidad de factores. Primero, reside en el centro ceremonial y ha visto a mucha gente ocupar cargos. Segundo, fue escribiente y sacristán por muchos años y así estuvo en contacto íntimo con los ocupantes de cargos. Tercero, y tal vez lo más importante, es un hombre muy inteligente que nunca logró él mismo participar plenamente en la jerarquía. Solamente ocupó un cargo. Los zinacantecos que han tenido mucho éxito en el sistema de cargos tienden a saber mucho menos respecto del desempeño de la gente que ha tenido carreras menos destacadas.

Juan, un residente de Pasto, de 40 años de edad, es un ex presidente municipal y un líder político muy importante que no ha ocupado todavía un cargo religioso. Tiene un conocimiento excepcional sobre la gente y mucho talento para hacer una serie de cosas, pero su capacidad para responder preguntas de final abierto es limitada.

Antonio es un hombre ladinizado, de 40 años, que vive en los aledaños del centro ceremonial. Fue secretario municipal de Zinacantan en 1954 y 1955, el único zinacanteco que ha ocupado ese puesto. En 1960 prestó servicios en el cargo más costoso del primer nivel (AIS) y guardó cuentas detalladas de los gastos. Aunque se ha comprometido con el estilo de vida zinacanteco por haber ocupado el cargo, su actitud desapegada y su mente aguda e imaginativa lo convirtieron en una excelente fuente de captaciones del funcionamiento del sistema de cargos. Desgraciadamente, su deseo de agradar le hacía tratar, a veces, de extender su conocimiento más allá de sus límites.

Mariano, un residente de Htekum de 55 años de edad, ha ocupado tres cargos. En cierto sentido, era el más limitado de los cinco informantes de más edad, pero su amplia experiencia y su afán por ver las actividades sociales en términos de posi-

ciones conflictivas lo convertían en una fuente inapreciable de materiales de casos sobre las actividades de los ocupantes de cargos.

Los censos y muestras

Los problemas de tomar una muestra de individuos de una gran población pre-alfabeta, pueden ser difíciles. Primero, no se tiene a menudo a disposición listas de población de las cuales poder extraer una muestra al azar. Segundo, la resistencia que la persona que toma los datos de censos encuentra en una sociedad occidental moderna puede verse aumentada varias veces en el caso de una sociedad pre-alfabeta no acostumbrada a esos procedimientos. Y aquellas sociedades pre-alfabetas que están en contacto con una cultura occidental dominante desconfían con frecuencia de los que toman los censos, pues para ellas el escribir y los papeles a menudo significan problemas y alguna forma de explotación.

En Zinacantan se presentan estos dos problemas. Las listas de votación tomadas para el gobierno mexicano por los tomadores de censos nativos registran a los individuos por sus apellidos españoles, que son asignados de acuerdo con un conjunto de normas que reducen los nombres indios totalmente diferentes al mismo apellido español. De aquí que las listas de votación resulten completamente inútiles para distinguir a los individuos. Las listas que llevan los escribientes nativos incluyen los nombres de todos los adultos varones que están en edad de pagar impuestos y generalmente registran los nombres indios. Sin embargo, no dispuse de ellas hasta la finalización misma del período de campo.

Aunque se hubiera contado con buenas listas a principio del período de campo, los problemas que supone hacer efectivamente una encuesta puerta por puerta de una muestra fortuita de familias son tan grandes que hubiera sido impráctico. En muchos de los pueblos las casas están muy apartadas y sólo los residentes de los mismos o los vecinos conocen su ubicación exacta. A menudo los hombres están ausentes y, lo que es más

importante, los zinacantecos se sentirían perturbados y agredidos si se les formularan preguntas directas sobre sus conexiones de familia. Estos hechos no son un secreto en Zinacantan, pero resultaría muy difícil poder explicar, a los zinacantecos, que los datos recogidos podrían ser útiles para el antropólogo de una manera que no dañaría a la gente del pueblo.

Este último problema se superó, en parte, tomando censos y otros datos en forma indirecta, de un limitado número de informantes en entrevistas realizadas en San Cristóbal. Los informantes eran amigos de confianza que habían estado asociados con los antropólogos el tiempo suficiente como para saber que ellos no usarían la información para perjudicar a la población. No obstante, todos los censos tuvieron que tomarse bajo la promesa de que no se le diría a ninguna persona de la comunidad que el informante había dado esa información.

Quedaba el problema de obtener una muestra representativa. Tomarla al azar resultaba imposible por las razones ya mencionadas; y Zinacantan es tan grande, que también era imposible una encuesta total. Había que resolver el problema de la muestra de otra manera. Afortunadamente, la muy clara división en pueblos hacía posible que se tomaran listas completas de la población de algunas de estas subdivisiones del municipio. La posibilidad de una selección parcial de casos individuales quedó eliminada incluyendo a todos los habitantes del pueblo.

Se tomaron tres censos de pueblo de este tipo, uno para Htekum, el centro ceremonial, uno para Pasto y uno para Apas. No hay manera sistemática de demostrar que estas tres muestras de poblaciones son representativas de todo el municipio. No obstante, incluyen más del 25 por ciento de la población total y están bastante bien distribuidas por el área. No hay motivos para pensar que las muestras tomadas no son representativas.

Además del material recogido en los tres censos ya mencionados, se registró una cierta cantidad de información en formas menos sistemáticas. Más adelante se analizan los diversos censos y "muestras", junto con la forma como se combinaron para ha-

cer que las muestras sirvieran realmente para comprobar las hipótesis presentadas en los capítulos IX y X.

El censo de Pasto. Este censo incluye unas 252 familias y más de 1 250 personas. Juan sirvió como el informante para todo el trabajo del censo. El profesor Evon Z. Vogt realizó la tarea principal de recopilación, junto con Juan, registrando cada casa de familia, su ubicación aproximada, los nombres del jefe de familia y su esposa, la otra gente que vive en la casa y su relación con el jefe y el cargo más reciente ocupado por el jefe de la familia, en el caso de que hubiera servido en alguno. Para mis propios fines añadí lo siguiente con ayuda del mismo informante: los nombres de todos los hermanos e hijos de los jefes de familia y su ubicación en el censo y el modelo de residencia. Esta última fue considerada virilocal si la pareja vivía en terreno adyacente a la familia del marido y uxorilocal si la pareja residía en tierras adyacentes a la familia de la esposa. Había una pequeña cantidad de parejas neolocales que habían comprado o heredado tierras alejadas de ambas unidades familiares. Tal vez por ser el líder político del caserío, el conocimiento que Juan tiene de estos hechos es sorprendentemente bueno, a juzgar por la congruencia consigo mismo que mantuvo por un período de meses. Sin embargo, su conocimiento no incluía los hechos acerca de anteriores carreras de cargos de los ancianos.

El censo de Htekllm. El censo de Htekllm se hizo primero con Domingo y luego fue revisado con Manuel quien, siendo mayor conocía más acerca de los parientes fallecidos de los individuos que figuraban en la lista. La información registrada fue la misma que para Pasto, más las carreras de cargos completas de todos los jefes de familia. Este censo incluye 78 familias y 384 individuos.

El censo de Apas. Fue hecho con Lucas, el líder de Apas, y con su yerno, que fue un director de escuela y conocía cada casa de familia. Puesto que en ese tiempo yo desconocía la geografía del pueblo, no hay información sobre la ubicación de

las casas. Estas se registraron simplemente siguiendo el orden que tenía según la ruta que tomaba para recaudar impuestos el director. Fuera de esto la información registrada fue idéntica a la del censo de Htekum. Gracias a la edad de Lucas (alrededor de 55 años) y su conocimiento de historias familiares, fue posible saber qué cargos habían sido ocupados por los padres fallecidos de muchos jefes de familia. Además, se registró la casa natal de la esposa. El censo incluye 85 casas de familia y 413 individuos.

La muestra económica de Pasto. Fue tomada a partir de una encuesta realizada por dos informantes, bajo la dirección de B. N. Colby y el Profesor Vogt. El trabajo fue hecho en Pasto, pero les resultó imposible cubrir todo el pueblo, a causa del inmenso esfuerzo que requería hacer una encuesta completa casa por casa y debido a los problemas de relación que dicha encuesta habría causado. La muestra, tal como la uso, incluye todos los casos que tienen la siguiente información completa: cantidad de maíz sembrado el año anterior por el jefe de la familia y los cargos que él tuvo.

La muestra total de carreras. Incluye todos los casos registrados de hombres que han ocupado más de un cargo. Solamente se incluyen el nombre, el pueblo de residencia y los cargos ocupados. Estos casos fueron tomados de varias fuentes. Se incluyen todos los de los censos de Htekum y Apas y los de la muestra económica de Pasto. Además, hay varios casos que Juan pudo recordar mientras se hacía el censo de Pasto. También están incluidos todos los casos registrados en entrevistas sobre diversos temas y en conversaciones casuales. Una fuente principal de información respecto de las carreras de cargos fueron las respuestas de los informantes a preguntas de final abierto del tipo: "Nombre todas las personas que sepa que han ocupado un cargo de Alférez." Manuel dio la mayor cantidad de respuestas obtenidas por este método. Dicho método de interrogación produjo más información sobre personas que habían ocupado cargos prestigiosos que sobre aquellas que habían pres-

tado servicios en cargos inferiores. Este es un defecto de la muestra, pero no tengo motivos para pensar que dicha falla afecte considerablemente los resultados del análisis de la muestra total. Los esquemas revelados por la muestra total no son diferentes de los que surgen a partir de muestras más pequeñas que fueron tomadas sistemáticamente, por ejemplo, los censos. Los censos combinados de Htekum y Apas, que se utilizan en el Cuadro 16, confirman las hipótesis aún más sólidamente que algunas de las pruebas hechas sobre las muestras totales. Casi todos los casos fueron revisados más de una vez con el informante originario y se los sometió a una revisión confrontada con los otros informantes.

La muestra total de generación. Incluye todos los casos de los cuales no se tiene información respecto de las carreras de cargos de un hijo y su padre. Fue recogida de distintas maneras, como en el caso de la muestra total de carreras. Mucha de la información incluida se reunió preguntando a los informantes respecto de los padres de individuos ya incluidos en la muestra total de carreras.

La muestra de matrimonio de Apas. Fue tomada del censo de Apas. Incluye a todas las parejas respecto de las cuales se disponía de la historia de carrera de cargos del padre de cada cónyuge.

Una nota sobre las sub-muestras

Las hipótesis presentadas en los capítulos IX y X se probaron sobre la base de los datos obtenidos mediante las sub-muestras (es decir, los censos de pueblo) así como también, en base a las cuatro muestras analizadas anteriormente en forma directa. Habría que señalar que las sub-muestras producen los mismos resultados que las muestras totales. En algunos casos, las sub-muestras son demasiado pequeñas como para producir resultados estadísticamente significativos, pero las distribuciones siguen la dirección pronosticada por las hipótesis.

Apéndice B

ANALISIS DE LAS MUESTRAS PRESENTADAS EN EL CAPITULO X

Nota 1: pruebas estadísticas

Todos los cuadros dos por dos que aparecen en el capítulo X están construidos dividiendo las distribuciones por la mitad en cada variable. Este sistema de división de las variables asegura la manipulación idiosincrásica de los datos de modo de poder sustentar las hipótesis, pero a veces puede restar importancia a los esquemas que pueden observarse en la plena distribución. Las distribuciones originarias (o los datos a partir de los cuales pueden ser reconstruidas) se hallarán en los cuadros presentados a continuación.

Todas las probabilidades registradas para los cuadrados-chi de los capítulos IX y X son de un solo extremo. Este tipo de probabilidades son apropiadas porque las hipótesis predicen dirección (Siegel, 1956: 108). Además, la decisión de usar probabilidades de un solo extremo se ve apoyada por el hecho de que las hipótesis del capítulo X están entrelazadas: todas predicen fenómenos relacionados y todas predicen en la misma dirección. Una relación inversa en cualquiera de las distribuciones exigiría un serio cuestionamiento de todo el conjunto.

La fórmula utilizada para calcular los cuadrados-chi incorpora una corrección para la continuidad (Siegel, 1956: 107).

Nota 2: cálculos para los Cuadros 18 y 19

Para calcular los números presentados en la columna de la escala de prestigio del Cuadro 18, a partir de los datos presentados en el Cuadro B.2, se usó el procedimiento descrito más adelante. Podrían haberse empleado otros procedimientos y sus resultados acaso fueran levemente distintos, pero la diferencia no afectaría las conclusiones extraídas. El siguiente procedimiento parece ser el más directo.

Los 28 cargos de primer nivel clasificados en la escala de prestigio fueron tomados como 14 grupos de dos, es decir, A1S y A1J ocuparon el grupo de más elevada clasificación y los ocho mayores (A11) ocuparon los cuatro grupos de categoría más inferior. Cada uno de los 12 cargos del segundo nivel fueron tomados como un "grupo". Podría conjeturarse un cuadro de catorce por doce similar al Cuadro B.1 de once por doce que figura más abajo.

Luego, los grupos superiores de cada clasificación (extremo izquierdo superior del cuadro) fueron tomados para formar el porcentaje "X" de clasificación superior de las líneas. Los tres primeros cargos de clasificación tope combinados con los tres segundos cargos de clasificación máxima (cualquier combinación de A1, A2, o A3 con B1, B2 o B3) forman aproximadamente el cinco por ciento de las líneas: $3/14 \times 3/12 = 9/168 =$ (aprox.) 5/100. De manera similar: $6/14 \times 6/12 = 36/168 =$ (aprox.) 20/100; y $9/14 \times 9/12 = 81/168 =$ (aprox.) 50/100.

Los casos de individuos que llegan a cargos de tercer nivel por cada uno de los grupos de líneas, fueron luego tomados como un porcentaje del número total que llega a un tercer cargo ($N = 82$) y ese porcentaje fue introducido en el sitio apropiado.

Para la columna de la escala de costos del Cuadro 18, se reordenaron los datos por medio de la escala de costos y se siguió el mismo procedimiento.

Para calcular las trayectorias hacia D1 (Cuadro 19) se siguió un procedimiento similar. Las posibles trayectorias a tra-

vés de terceros cargos se dividieron en tres grupos. Para estos fines, C1 se consideró equivalente a ASD (esta equivalencia no fue empleada en el cálculo para el Cuadro 19, pues no existen casos de un D1 que haya ocupado un tercer cargo ASD, pero fue empleada en otro cálculo al que se hace referencia en el texto). C2 fue considerado como equivalente de ADC (que fue utilizado como un tercer cargo para un caso). C3 y C4 fueron tomados como equivalentes mutuos.

Así pues, hay tres posibles trayectorias a través del tercer cargo que pueden combinarse con las trayectorias ya establecidas a través de los cargos primero y segundo. Las aproximaciones al 5, 20 y al 50 por ciento se obtuvieron de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} 5/14 \times 5/12 \times 1/3 &= 25/504 = (\text{aprox.}) \quad 5/100 \\ 7/14 \times 7/12 \times 2/3 &= 98/504 = (\text{aprox.}) \quad 20/100 \\ 9/14 \times 9/12 \times 3/3 &= 243/504 = (\text{aprox.}) \quad 50/100 \end{aligned}$$

Luego se calcularon los porcentajes de los casos registrados tal como lo fueron para el Cuadro 18.

Los cuatro últimos casos de carreras que conducen a D1 obviamente presentan problemas para su análisis mediante este simple procedimiento. Para el postulado resumido presentado en el Cuadro 19 los resuelvo de las siguientes maneras:

- (1) MRSal-4-1 fue calculado como $7/14 \times 4/12 \times 1/3 = 1/18 =$ más de 20%.
- (2) 1-ASD-4 fue calculado como $1/14 \times 1/12 \times 3/3 = 1/168 =$ más de 5%.
- (3) 6-6 fue calculado como $6/14 \times 6/12 = 3/14 =$ más de 50%.
- (4) MySal-12 fue calculado como $3/14 \times 12/12 = 3/14 =$ más de 50%.

Mis impresiones de sus categorías fueron usadas para clasificar los cargos de Salinas. Hice estimaciones conservadoras, es decir, bajas, de su categoría. La exclusión completa de estos

casos produce una confirmación ligeramente más sólida de la hipótesis.

Nota 3: cálculos para el Cuadro 21

El Cuadro B.4 presenta los datos en los que se basa el Cuadro 21. Nótese que dos cargos son considerados mejores que uno solo de cualquier tipo. Este al parecer es un procedimiento justo puesto que todos los padres de los cónyuges que aparecen en el Cuadro B.4 deberían tener suficiente edad como para habérseles presentado la oportunidad de ocupar dos cargos, ya que tienen hijos casados. Para obtener la seguridad de que el desempeño pobre de algunos padres no era simplemente un recurso de edad, se hicieron dos pruebas: (1) Se tomó la edad media de los cónyuges en los casos en que ambos padres habían ocupado dos cargos y en los casos en que ambos padres habían ocupado solamente el cargo A11 o ningún cargo. Para los primeros casos, la edad media de los cónyuges fue de menos de 30; para los segundos más de 30. (2) Por alguna razón desconocida, cuando se dispusieron estos 21 casos en un cuadro dos por dos y se los analizó, surgió una relación inversa (cuadrado-chi 2.31) entre la edad de los cónyuges y el desempeño de los padres en los cargos. En 8 de 11 casos con cónyuges por debajo de los 30, los padres habían tenido dos cargos. En 7 de 10 casos con cónyuges de 30 o más, los padres habían tenido sólo un puesto A11 o ningún cargo.

El Cuadro B.4, reacomodado según la escala de costos, no produce una distribución significativa (cuadrado-chi < 1) si se dividen las variables.

Sin embargo, habría que señalar que una matriz que muestra primeros cargos solamente de padres (acomodados por la escala de prestigio o la de costos) no produce una distribución significativa (cuadrado-chi 1) si las variables son divididas. Produce una distribución significativa (ambos cuadrados-chi 4.48) si las variables se dividen entre A10 y A11.

En realidad, pues, los individuos de categoría muy baja tienden a casarse con otros individuos de baja categoría y en-

tre los rangos superiores hay un considerable intercambio. Esto no es de sorprender dado el pequeño tamaño de la población y el hecho de que hay una fuerte tendencia a la endogamia de pueblo.

Los cuadros

Todos los datos en los cuales se basan los análisis del capítulo X se dan a continuación.

El Cuadro B.1 presenta todos los casos ($N = 145$) utilizados para las Pruebas 3 y 4 del Cuadro 17. Puesto que están ordenados por la escala de prestigio, es la distribución en la que la Prueba 3, Cuadro 17, se basa. Para llegar a la distribución equivalente para la Prueba 4, Cuadro 17, los casos deben ser reacomodados según la Escala de costos.

CUADRO B.1

MUESTRA TOTAL DE CARRERAS: DOS CARGOS (A Y B)
(Escala de prestigio)

	Primer cargo											Totales
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	
B1	15	7	2	2	—	—	—	—	—	—	—	26
B2	7	3	6	2	3	1	1	—	1	1	—	25
B3	—	2	—	—	4	—	—	—	—	—	—	6
B4	1	2	3	3	4	1	1	—	2	—	—	17
B5	3	6	5	2	2	2	2	—	1	—	—	23
B6	—	1	2	2	1	6	1	1	—	—	3	17
B7	—	—	1	2	—	—	—	—	—	1	—	4
B8	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	—	2
B9	—	—	1	1	—	—	2	—	1	1	2	8
B10	1	1	—	1	—	—	3	1	1	—	1	9
B11	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	2
B12	1	—	—	—	—	—	—	—	2	1	2	6
TOTALES	28	22	20	15	14	10	10	4	9	4	9	145

Los dos primeros cargos de los 82 casos presentados en el Cuadro B.2 figuran también en el Cuadro B.1, de modo que la obtención de una distribución que registre todos los casos de carreras limitadas a dos cargos en el momento en que los datos fueron reunidos requeriría restar el Cuadro B.2 del Cuadro B.1.

De la misma manera los tres primeros cargos de los primeros 18 casos que conducen a D1 se encuentran en el Cuadro B.2 (y, por supuesto, sus dos primeros cargos se hallan en el Cuadro B.1). Excepto los que llevan a D1, los casos enumerados en la sección sobre casos adicionales no fueron usados en los análisis estadísticos.

El Cuadro B.3 se explica por sí mismo. Aparece ordenado de acuerdo con la Escala de prestigio (Prueba 1, Cuadro 20) y debe ser reacomodado según la Escala de costos para obtenerse la matriz utilizada para la Prueba 2, Cuadro 20.

El Cuadro B.4 se explica por sí mismo.

Muestra total de carreras: casos adicionales

La muestra incluye 22 carreras que culminan con D1. Los tres primeros cargos de 18 de éstas son como sigue (ABC): 111, 111, 111, 122, 211, 213, 221, 241, 311, 351, 412, 523, 562, 621, 862, 921, 941 y 54ADC. Dos casos adicionales presentan problemas de anotación y análisis dado el sistema simplificado usado, pero siguen perfectamente las reglas de progresión en el sistema de cargos. Uno comenzó con el Mayordomo Rosario de Salinas (MRSal-4-1). El otro tomó la opción, rara vez utilizada, de Alférez Santo Domingo como segundo cargo (1-ASD-4). De acuerdo con la mejor información que pude obtener, otros dos casos involucran a hombres que llegaron a un cargo D1 después de tan sólo dos cargos previos. Uno de ellos, al parecer, fue A6, B6 y después D1. El otro comenzó como Mayor de Salinas y luego fue B12 y posteriormente D1.

La muestra incluye nueve casos de hombres que ocuparon el cargo D2. Cinco de ellos ocuparon cargos anteriores, y cuatro, solamente dos cargos previos (ver capítulo IV). Los casos son como sigue (ABC): 222, 463, 662, 35ADC, 88ADC, 32,

35 y 88. El cuarto individuo que llegó a D2 después de tan sólo dos cargos anteriores comenzó como mayor de Salinas y luego fue B6.

La muestra incluye seis casos de ASD como cuarto cargo. Son como sigue (ABC): 111, 112, 112, 312, 362 y ?11. Un caso adicional de ASD que no figura en otra parte se refiere a un hombre que ocupó el cargo dos veces. Se inició como A11 y después fue ASD dos veces. Otro caso de ASD como segundo cargo figura en la lista de carreras que conducen a D1.

Tal como se mencionó en el capítulo IV, en la teoría de los zinacantecos, ADC puede ser ocupado como un segundo o un tercer cargo. En realidad no hay casos registrados de prestación de servicios en él como un segundo cargo.

CUADRO B.2

MUESTRA TOTAL DE CARRERAS: TRES CARGOS (A, B Y C)
(N=82)

	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	(C)						
1	1	2	1	4	2	1	1	2	4	1	2	2	5	4	1	1	ASD	2	5	ADC	
1	1	1	2	1	4	7	1	1	2	4	7	2	4	6	3	3	4	4	1	1	ASD
1	1	1	2	2	1	6	2	1	2	5	6	2	5	2	3	1	10	ASD	2	10	ADC
1	1	1	1	2	4	1	6	6	1	1	4	2	6	5	2	5	3	3	3	5	ADC
1	1	1	2	4	1	6	6	1	1	4	2	6	5	2	5	3	3	2	2	ADC	
1	1	1	1	2	4	1	9	2	1	1	5	2	6	6	2	5	4	3	2	3	ADC
1	1	1	1	2	5	1	9	4	1	2	1	2	7	4	2	7	5	3	2	3	ADC
1	1	1	1	2	5	1	11	6	1	2	2	2	7	9	2	7	9	3	2	6	ADC
1	1	2	1	3	1	1	11	6	1	3	1	2	7	10	2	7	10	3	4	2	ADC
1	1	2	1	3	4	1	3	4	1	3	4	2	8	6	2	9	11	3	4	4	ADC
1	1	5	1	3	5	1	3	5	2	3	5	2	3	6	2	6	5	ASD	6	6	ADC
																		8	8	ADC	
																		8	10	ADC	
																		11	12	ADC	

NOTA: El Alférez Santo Domingo (ASD) y el Alférez Divina Cruz (ADC), aunque en teoría son cargos de segundo nivel, en la práctica se los ocupa, normalmente, como cargos tercero y cuarto.

CUADRO B.3

MUESTRA TOTAL DE GENERACIÓN
(Escala de prestigio)

Primer cargo del padre

Primer cargo del hijo												
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	TOTALES
A1	8	1	1	1	—	—	2	—	—	—	2	15
A2	2	4	—	3	—	—	1	1	—	—	2	13
A3	2	2	1	1	1	2	1	1	—	—	2	13
A4	1	3	1	1	1	—	—	1	—	—	1	9
A5	3	—	1	1	2	—	1	1	1	—	2	12
A6	—	—	—	1	1	1	—	4	1	—	—	8
A7	—	1	—	—	—	—	1	1	—	—	—	3
A8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A9	3	—	—	—	1	—	—	—	1	1	—	6
A10	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
A11	—	1	—	1	1	—	—	—	—	—	2	5
Ninguno	3	2	1	1	2	—	3	2	—	1	3	18
TOTALES	22	14	5	10	9	3	9	11	3	2	15	103

CUADRO B.4

MUESTRA DE MATRIMONIO DE APAS
(Escala de prestigio)

Padre del Marido

		Padre del Marido												
		Padre de la esposa												
Dos cargos	A1	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	Ninguno	TOTALES
		11	1	1	4	—	2	1	—	—	1	—	5	26
A1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
A2	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
A3	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	2
A4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A5	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	3
A6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
A7	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
A8	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
A9	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
A10	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
A11	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3
Ninguno	2	—	—	1	—	2	1	1	—	—	—	3	5	15
TOTALES	20	3	1	5	—	5	2	1	—	1	—	4	15	57

Apéndice C

PERSONAL AUXILIAR
DEL MAYORDOMO REY
MAYOR (1S), 1960

Excepto en el caso de los Músicos y la Consejera de mujeres, que no iban acompañados, todo el personal auxiliar que fue a ayudar al Mayordomo Rey Mayor (1S) para el año 1960, llevaron a sus esposas e hijos menores. El Mayordomo Rey afirmó que sería más correcto decir que la familia y no sólo el hombre, es reclutada para ayudar, pues las mujeres ayudan en el trabajo de la cocina.

A continuación se enumera a cada ayudante y se da la siguiente información sobre él: su edad, su relación con 1S, los cargos que ha ocupado y la gente que lo acompañó a la casa del Mayordomo Rey.

Consejero de ritual. Dirige toda la actividad del año y se lo debe reclutar primero que nadie, pues es quien le indica al ocupante del cargo cómo empezar. Tenía 60 años y ninguna vinculación con 1S, había sido A6S y B4 e iba acompañado sólo por su esposa.

Prestaba servicios solamente en las siguientes ocasiones: ceremonias de asunción del cargo; fiesta de San Cristóbal; Semana Santa; la comida en San Juan; tres visitas a Salinas; fiesta de la Virgen del Rosario; Navidad; ceremonias de finalización del cargo.

Ayudantes Especiales y Ayudantes Generales. El Mayordomo Rey tiene Ayudantes Especiales y Ayudantes Generales. Los Especiales son dos y aparecen cada vez que el ocupante del cargo tiene que cumplir con deberes. (Tienen la responsabilidad de hallar sus propios reemplazantes si no pueden presentarse.) Los Ayudantes Generales llegan sólo para las fiestas grandes (enumeradas más abajo). Para conseguir los Ayudantes Especiales, el ocupante del cargo va a ver al presidente municipal y le pide que esas personas queden liberadas de todo trabajo comunal por el período que dure el cargo. En el caso de los Ayudantes Generales y demás personal auxiliar, no hace ese tipo de pedido.

Los Ayudantes Especiales que eran hermanos tenían: (1) edad 40 años, ninguna relación con A1S, había sido A10S y estaba acompañado por su esposa y un hijo de 11 ó 12 años de edad; (2) edad 28, ninguna vinculación con A1S, no había ocupado cargo alguno, e iba acompañado por su esposa, un bebé y un niño que caminaba.

Los Ayudantes Generales tenían las siguientes características: (3) edad 21, ninguna relación con A1S, no había ocupado cargos y lo acompañaban su esposa y un niño pequeño; (4) edad 42, pariente ritual de A1S, había sido A2S e iba acompañado por su esposa (no tiene hijos); (5) edad 19, marido de la hermana de la esposa de A1S, no había ocupado cargos y lo acompañaba su esposa (sin hijos todavía); (6) edad 35, pariente ritual de A1S, no había ocupado cargos e iba acompañado de su esposa y dos hijos, edades 11 y 9; (7) edad 44, pariente ritual de A1S, había sido A11, y lo acompañaba su esposa (no llevaron hijos con ellos); (8) edad 38, pariente ritual de A1S, había ocupado el cargo de A11 y su esposa y una niña de 2 o tres años lo acompañaban.

Los ocho Ayudantes prestaron su ayuda en cosas tales como la preparación de la leña antes de que el cargo se iniciara. También aparecían en las siguientes ocasiones: ceremonias de asunción del cargo; fiesta del Señor de Esquipulas, fiesta de San Sebastián; fiesta de la Virgen del Rosario; ceremonias de finalización del cargo; fiesta de San Sebastián después de concluido

el cargo. El Jueves Santo sólo los números 1, 2, 3 y 5 aparecieron.

El número de Ayudantes fue fijado por el Consejero de Ritual, quien le dijo al Mayordomo Rey que reclutara dos Ayudantes Especiales y seis Generales.

Se les da una botella de aguardiente a los Ayudantes cuando se les pide que ayuden por un año y otra cuando se les solicita que se presenten por primera vez. Para otras ocasiones no es obligatorio el aguardiente ni el propio ocupante del cargo tiene que ir a notificarles que deben presentarse. Los Ayudantes Especiales fueron cada semana sin que se les pidiera. Sin embargo, a menudo la esposa del Mayordomo Rey o alguna otra persona de la casa les llevaban una pequeña botella de aguardiente a los Ayudantes Generales, para recordarles que tenían que presentarse en un día determinado.

Para buscar ayudantes el Mayordomo Rey fue a ver a amigos y parientes rituales. No tuvo rechazos; los primeros ocho a quienes se los pidió aceptaron.

Artillero. Tenía: 39 años de edad, ninguna relación con A1S, no había ocupado cargos y estaba acompañado por su esposa y un bebé. Prestaba servicios solamente en las siguientes ocasiones: ceremonias de asunción del cargo; tres visitas a Salinas; fiesta de la Virgen del Rosario; fiesta de San Sebastián; ceremonias de finalización del cargo.

Músicos. Además del regalo originario de aguardiente cuando son reclutados, los músicos reciben una pequeña botella de aguardiente cada semana, para recordarles que deben presentarse para el ritual de fin de semana. El número 3 sirvió solamente hasta marzo y fue reemplazado por el número 4, quien completó el año.

(1) El violinista tenía: edad 25, era pariente ritual de A1S y no había ocupado cargo alguno. (2) El arpista era: de 36 años de edad, pariente ritual de A1S y no había tenido cargos. (3) Un guitarrista tenía: 25 años, era pariente de la madre de A1S y no había ocupado cargos. (4) El otro guitarris-

ta era: de 45 años, no tenía vinculación con A1S y no había tenido cargos.

Consejera de mujeres. Es la mujer que dirige todo el trabajo de la cocina. Se presentaba en toda ocasión que implicara trabajo de cocina, incluyendo todos los fines de semana en los que el Mayordomo Rey desempeñaba funciones. Tenía: edad 46 y era hija del hermano de la madre de A1S.

Sustituto para los momentos en que el Mayordomo Rey está ebrio o cansado. Para la fiesta de la Virgen del Rosario, que se realiza en Salinas, y la fiesta de San Sebastián después de terminar el cargo, el Mayordomo Rey debe tener un hombre que lo reemplace cuando él está demasiado cansado o demasiado borracho como para continuar con el ritual. Este hombre tiene que ser un ex-Mayordomo Rey, de modo que sepa exactamente qué es lo que tiene que hacer. El sustituto tenía: edad 40, ninguna relación con A1S, había sido A1S e iba acompañado por su esposa y un bebé.

Jinete para San Sebastián. Para la fiesta de San Sebastián que sigue a la finalización del cargo, el Mayordomo Rey tiene que proporcionar un caballo y un jinete para ser presentados en las "carreras". El Mayordomo Rey poseía un caballo de montar y el jinete fue el ayudante número 6.

Apéndice D

CALENDARIO DEL RITUAL

Tres calendarios determinan las fechas específicas de la actividad ritual de Zinacantan. El primero se basa en los días fijos y anuales de santos tal como aparecen en el calendario religioso católico.¹ El segundo es el calendario de Semana Santa que cambia todos los años. El tercero simplemente se ajusta a los días de la semana, especialmente el domingo. El primer calendario corresponde, principalmente, a los Mayordomos y Alféreces (B). El segundo interesa a todos los ocupantes de cargos pero es especialmente para los Pasioneros (A4) y el Alcalde Shuves. El tercero es para los Mayordomos Reyes (A1), los Mesoneros (A7) y los Moletik (C y D). Presentaré separadamente estos tres calendarios como: Calendario de los Santos, Calendario de Semana Santa y Calendario del Domingo.

Como a veces estos calendarios se superponen según el año, se hacen necesarios arreglos especiales. Por ejemplo, si la fiesta del Sagrado Corazón (Calendario de Semana Santa tuviera que caer en el día de San Juan (junio 24 en el Calendario de los Santos) se hacen transacciones para que los ocupantes de cargos puedan atender a ambos conjuntos de obligaciones, o bien una de las fiestas se celebra en otro día. Dichos conflictos no ocurren frecuentemente y no los he tratado en la siguiente exposición.

El Calendario de los Santos

Muchas fiestas comprenden esquemas rituales que se repiten varias veces durante el año. Los llamaremos *esquemas ri-*

tuales estándares y toda vez que sea posible, describiré el ritual realizado en una fecha determinada de acuerdo con esos esquemas. Cuando una fiesta no puede ser descrita en forma completa como uno de estos tipos estándar o una combinación de ellos, se hace una nota especial del hecho.

El esquema básico de fiesta tiene, según criterio de los zinacantecos, una duración de tres días, siendo el último el día del santo de acuerdo con el calendario católico. El primer día se llama *chuk nichim*, "atando las flores en forma de rama-llletes". El segundo día es *ishperesh*, nombre presumiblemente tomado como préstamo del castellano *víspera*. El tercer día es *sba k'el k'in*, "mirad la fiesta".

(1) El *cambio de las flores* en los altares de las casas de los Mayordomos y de las dos iglesias de Htekum, San Lorenzo y San Sebastián es un esquema ritual estándar. Normalmente se lo hace en las iglesias el primer día de la fiesta y en las casas de los Mayordomos la noche antes del primer día.

(2) La actividad del segundo y tercer días tiene muchas variaciones. En el esquema estándar que rotularé *simple fiesta*, el segundo día no hay actividad, excepto para el patrocinador de la fiesta, quien tiene la obligación de vigilar que se compran los cohetes en San Cristóbal y que se reclute a una mujer ladina de Htekum que conoce oraciones especiales, para que rece en la iglesia el tercer día. En el tercer día de una fiesta simple, los Mayordomos se reúnen en la iglesia de San Lorenzo antes del amanecer. Bailan adentro, yendo afuera para beber a la mitad y al final de sus danzas. Sus ayudantes disparan cohetes para marcar los intervalos de la danza se retiran a la casa del patrocinador donde se les sirve una comida. Esto finaliza sus obligaciones formales, aunque a veces regresan a la iglesia por la tarde para continuar las celebraciones, sobre todo si la mujer ladina (que conoce muchas oraciones) ha aceptado rezar por la tarde así como también por la mañana.

(3) El *sacar los rosarios* es un agregado estándar del esquema básico arriba descrito. Cuando se hace esto los rosarios son contados en las casas de los Mayordomos en la noche del

segundo día. Son llevados a la iglesia antes del amanecer del tercer día y se los coloca alrededor de los cuellos de los santos. Después de la danza son llevados de vuelta a las casas de los Mayordomos. Además de los Mayordomos, este esquema incluye a los sacristanes que asisten a los Mayordomos en sus diversas casas mientras los rosarios son sacados y contados y a quienes se les sirve una comida especial como huéspedes de los Mayordomos.

(4) Otro esquema estándar es el del *cambio de Mayordomos*, que tiene lugar cuando un nuevo Mayordomo va a asumir el puesto. En este caso, los anteriores ocupantes del cargo no están presentes en el cambio de flores de las iglesias que se realiza el primer día, pues ellos están ocupados preparándose para los acontecimientos que tendrán lugar en sus propias casas. El segundo día se ocupa totalmente en el ritual de los antiguos ocupantes de cargos. Los consejeros rituales están presentes y se sirve una comida. La principal actividad es el lavado del cofre y las vestimentas del santo, como preparación para la transferencia de los mismos a los nuevos ocupantes. Los sacristanes, que conocen oraciones especiales para la ocasión y los procedimientos adecuados para realizar el lavado, desempeñan importantes papeles en este ritual. En el tercer día, el cofre y la pequeña imagen que están guardadas en la casa del Mayordomo se trasladan a la casa del nuevo ocupante, quien ofrece al grupo reunido una comida.² Los Moletik están presentes para presenciar la operación final de contar los rosarios en la casa del antiguo ocupante del cargo. En todos los cambios de Mayordomos, los rosarios son llevados a la iglesia de acuerdo con el procedimiento arriba descrito.

(5) El último de los esquemas estándar de los Mayordomos es la *celebración del cofre*. Esta pequeña celebración se lleva a cabo en el primer día de la fiesta. El Mayordomo Superior cuyo cofre va a celebrarse, se dirige a la iglesia como de costumbre para el cambio de las flores. En esta ocasión lo acompañan el Consejero Ritual y su Artillero, quien hace descargas durante el cambio de flores. Luego de terminar de cambiar las flores en la segunda iglesia, San Sebastián, el Consejero

Ritual invita a los Mayordomos a su casa para una comida y baile especiales. Van también los Sacristanes y dicen oraciones especiales y los Mayordomos encienden velas para el cofre.

(6) Los Alféreces tienen un solo esquema estándar de ritual, al que denominaré *recorrida de Alférez*. Constituye un "recorrido" durante el cual el grupo va de la casa de un miembro a la de otro, recogiendo a cada hombre en su casa siguiendo un orden específico. Esto se inicia el primer día de la fiesta. Al segundo día, los Alféreces terminan el recorrido en la iglesia, habiendo hecho visitas durante toda la noche, y participan en el ritual junto con los Mayordomos. En el tercer día nuevamente realizan actividades en la iglesia. Durante este período de tres días presta juramento un nuevo ocupante. En cada uno de los tres días previos a una fiesta en que están incluidos los Alféreces, un flautista y dos tambores recorren todas las calles principales del centro ceremonial tocando melodías que anuncian la fiesta. Un día después de la fiesta, los Alféreces van en grupo a visitar a sus músicos para agradecerles sus servicios.

Los patrocinadores. El par de Mayordomos que son patrocinadores de una fiesta tienen diversas obligaciones adicionales, dependiendo de los tipos de ritual incluidos. Como mínimo, proporcionan una gran parte de las flores y agujas de pino necesarias para el cambio de flores de las iglesias. Habitualmente también dan una comida a todos los Mayordomos en la casa del miembro superior del par. (En general, el miembro superior lleva la mayor parte de las responsabilidades del patrocinio). Si están involucrados en la fiesta los Alféreces, ellos proporcionan los cohetes y consiguen a un artillero que preste servicios en la iglesia al tercer día de la fiesta. Si los Alféreces no están incluidos, los patrocinadores proveen los cohetes.

Los voluntarios. Los voluntarios son grupos de hombres, generalmente jóvenes, que hacen contribuciones regulares para la celebración de las fiestas. Son los castilleros y los voluntarios mencionados en el capítulo XVI. El dinero que donan se utiliza para comprar velas, cohetes y complicados fuegos

artificiales. A veces, alquilan una banda de música. En 1962 había tres de estos grupos, encabezados por un comité que administraba las contribuciones. El ingreso como miembro de dichos grupos es voluntario. Las organizaciones mismas son relativamente nuevas y sus actividades cambian todos los años.

Se da a continuación el Calendario de los Santos:

14 de diciembre hasta el 6 de enero: actividades rituales especiales muy complicadas durante todo el período. El par A2 es el patrocinador de toda la actividad especial.

15 de diciembre: cambio de flores. Patrocina el par A2.

6 de enero, Epifanía, Adoración de los Santos Reyes: cambio de flores (4 de enero), patrocina el par A6. Recorrido de Alférez con cambio de ADC y B7. Los voluntarios se suman a la fiesta.

13 de enero: cambio del par A8. Ninguna otra actividad.

15 de enero; Señor de Esquipulas: totalmente una fiesta de los voluntarios.

20 de enero, San Sebastián: cambio de flores, patrocina el par A8. Recorrido de Alférez con cambio de B8 y B11. Todos los ocupantes de cargos en funciones en ese momento desarrollan gran actividad. Muchos de los que han completado cargos el año anterior tienen papeles especiales (ver capítulo IV). La concurrencia llega a ser de tres a cinco mil personas. Una de las dos fiestas más grandes del año. Esquema único de ritual desde el 18 hasta el 22 de enero. Los voluntarios están muy activos.

2 de febrero, Virgen de la Candelaria: cambio de flores y fiesta simple, patrocina el par A2. Actividad de los voluntarios.³

22 de abril: cambio del par A6 y el par A9. Ninguna otra actividad.

29 de abril, San Pedro Mártir: cambio de flores. Patrocina el par A6. Recorrido de Alférez con cambio de B4 y B12. Especial distribución de palmas.

3 de mayo, Santa Cruz: patrocinio del par A6 de decoración especial de todas las cruces. Celebración del cofre del par A6.

13 de junio, San Antonio: cambio de flores y fiesta simple. Patrocina el par A9.

24 de junio, San Juan: cambio de flores y fiesta simple. Patrocina el par A5. Celebraciones especiales de "mitad de año" por parte de muchos ocupantes de cargos.

Cambio especial de flores: en la mayoría de los años (dependiendo del Calendario de Semana Santa) no hay ninguna fiesta entre San Juan y Santo Domingo, que se lleva a cabo en agosto. Los Mayordomos hacen un cambio especial de flores en el ínterin, porque las flores de la iglesia no durarían ese período de seis semanas.

4 de agosto, Santo Domingo: cambio de flores. Patrocina el par A5. Cambio del par A5. Recorrido de Alférez.

10 de agosto, San Lorenzo: Patrocina el par A3 por los Mayordomos. Recorrido de Alférez con cambio del Alférez Santo Domingo y B1. La mayoría de los ocupantes de cargos están muy activos. Los capitanes (par A10) cumplen con sus servicios completos. La asistencia llega a ser de tres a cinco mil personas. Una de las dos fiestas más grandes del año. Esquema único de ritual desde el 8 al 11 de agosto (y más días después para aquellos ocupantes de cargos que llevan a Santo Domingo a la fiesta del 15 de agosto en Ixtapa). Los voluntarios están muy activos.

30 de agosto, Santa Rosa: cambio de flores, patrocina el par A2. Cambio del par A2. Actividades especiales de los Mayordomos, con los Consejeros de Ritual presentes. Ritual de la "Matanza de los Santos" en el que los artilleros están muy activos.

8 de septiembre, Virgen de la Natividad: cambio de flores, patrocina el par A2. Recorrido de Alférez con cambio de B6 y B10.

21 de septiembre, San Mateo: cambio de flores y fiesta simple, patrocina el par A6.

7 de octubre, Virgen del Rosario: cambio de flores, patrocina el par A2. Recorrido de Alférez con cambio de B5 y B9. Actividades especiales del par A1 y de los Moletik en Salinas (ver Calendario del Domingo).

18 de octubre, San Lucas: viaje especial de Santo Domingo a la fiesta que se realiza en la ciudad de San Lucas Zapotal, patrocina el par A6. Ninguna actividad en Zinacantan.

1 de noviembre, Todos los Santos: cambio de flores, patrocina el par A9. Celebración del cofre del par A9. Actividades especiales de los Mayordomos y los Sacristanes en el cementerio.

25 de noviembre, Santa Catalina: cambio de flores y fiesta simple, patrocina el par A8. Celebración del cofre del par A8.

8 de diciembre, Purísima Concepción de María Santísima: principalmente es una fiesta ladina en la que los ladinos cambian las flores de la iglesia. Patrocina el par A2 que sólo tiene la obligación de proveer dos bolsas de agujas de pino.

12 de diciembre, Virgen de Guadalupe: viaje especial a Santo Domingo para la fiesta en Navenchauc. (Se desconocen los patrocinadores).

El Calendario de Semana Santa

Las fechas de la mayor parte de la actividad ritual que tiene lugar todos los años entre fin de enero y comienzo de junio en Zinacantan, son fijadas por el calendario de la Iglesia católica, que gira en torno de las celebraciones de Semana Santa. Puesto que dicha semana varía todos los años, las fechas de las fiestas también cambian. La serie de fiestas establecidas por este calendario comienza con el carnaval y finaliza con el Sagrado Corazón de Jesús.⁴ En la presentación del calendario incluiré las fechas tal como estaban en el año 1962.

Los Pasioneros (A4) cumplen con sus servicios completos durante el período abarcado por este calendario. El Alcalde Shuves sirve su cargo durante carnaval.

El Calendario de Semana Santa es el siguiente:

Carnaval (3 de marzo a 6 de marzo): sábado hasta martes. Actividad de ritual muy intensa que comprende a los Mayordomos, Alféreces y Moletik, así como también a los Pasioneros y al Alcalde Shuves, que pueden ser considerados los patrocinadores.

Miércoles de Ceniza (7 de marzo): llega un sacerdote para decir misa y distribuir cenizas. Después de la misa los Mayordomos son invitados a bailar en la casa del Pasionero Mayor.

Los Viernes: se guardan los Viernes de Cuaresma.

Primer Viernes (9 de marzo): los Mayordomos y los Pasioneros cambian las flores de las andas que se usan para llevar a los santos en procesión. Hay una procesión de los Pasioneros, Mayordomos, Alféreces y Moletik a través de la iglesia y el cementerio.

Segundo Viernes (16 de marzo): se repite el ritual del Primer viernes, pero solamente los ocupantes de cargos superiores están presentes.

Tercer Viernes (23 de marzo): igual ritual que el del Primer Viernes, pero sólo los ocupantes de cargos inferiores están presentes.

Cuarto Viernes (30 de marzo): fiesta grande que comprende un ritual especial. Cambio de flores, patrocina el par A6. *Quinto Viernes (6 de abril):* el ritual es exactamente igual al del Primer Viernes.

Sexto Viernes (13 de abril): ritual exactamente igual al del Primer Viernes.

Cambio de flores (14 de abril): al día siguiente del Sexto Viernes hay un cambio de flores. Patrocina el par A9.

Domingo de Ramos (15 de abril): el domingo que sigue al Sexto Viernes se dice una misa y se reparten palmas.

Semana Santa: en la semana entre el domingo de Ramos y Pascua de Resurrección se llevan a cabo las siguientes actividades:

Lunes Santo (16 de abril): no hay actividades formales. Los Mayordomos realizan los preparativos.

Martes Santo (17 de abril): una pequeña procesión.

Miércoles Santo (18 de abril): los santos ancianos⁵ lavan al Santísimo.⁵

Jueves Santo (19 de abril): misa. Representación ritual de la Ultima Cena en la que el sacerdote asume el papel de Jesucristo y los mayordomos, los papeles de los Apóstoles. Viernes Santo (20 de abril): representación de la Crucifixión en la iglesia de San Lorenzo. Los santos ancianos tienen los papeles principales. Asisten muchas personas.

Pascua de Resurrección (21 de abril): Pascua. Misa. B2 y B3 invitan a todos con atole después de la misa.

Letanías Menores: el sexto lunes después de Pascua comienzan las Letanías Menores.

Lunes de Letanía (28 de mayo): una pequeña procesión.

Martes de Letanías (29 de mayo): celebración del cofre del par A5.

Ascensión del Señor (31 de mayo): ritual especial con A2 mayor en un papel principal. Celebración del cofre del par A2.

Siempre cae el jueves después del martes de Letanías.

Venida del Espíritu Santo (10 de junio): ritual especial con B1 en un papel principal. El Alférez Santo Domingo y B1 ofrecen atole. Siempre cae en domingo, el décimo día después de la Ascensión del Señor.

Santísima Trinidad (17 de junio): recorrido de Alférez con cambio de B2 y B3. Ritual especial.

Corpus Christi (21 de junio): celebración del cofre del par A3. Siempre cae el jueves después de la Santísima Trinidad.

Sagrado Corazón de Jesús (29 de junio): cambio de flores y fiesta simple, patrocina el par A3. Actividades especiales.

El Calendario del Domingo

Este calendario comprende a los Mayordomos Reyes (A1) y a los Mesoneros (A7), casi exclusivamente. La mayor parte de su actividad se desarrolla en domingo. Como se señaló en el capítulo IV, los Moletik realizan muchas de sus funciones ad-

ministrativas también en domingo, pero su actividad ritual se extiende por los tres calendarios.

Los cargos de Mayordomo Rey y Mesonero duran todo el año calendario. El ritual que se describe detalladamente en el capítulo VI es la base de la mayor parte de su actividad. Este esquema, que llamaré *domingo simple* varía en dos formas. La primera es la del *domingo mayor*, durante el cual el Mayor de Salinas los visita en la capilla con su regalo de sal. Esta visita comprende algunos embellecimientos añadidos al domingo simple. La segunda es la del *domingo de cambio de obligaciones*. Tiene lugar cuando el Mayordomo Rey Mayor y el Mesonero Mayor son remplazados por un mes de obligaciones por el Mayordomo Rey Menor y el Mesonero Menor, o viceversa. El ritual que se lleva a cabo en la capilla no cambia, excepto en el hecho de que el Mayordomo Rey y el Mesonero entrantes están presentes mientras los salientes efectúan las obligaciones de su último fin de semana. Luego del ritual realizado en la capilla, se realiza un traslado formal de los rosarios del santo desde la casa del Mayordomo Rey saliente a la casa del entrante.

Puesto que todas las ceremonias de toma de juramento tienen lugar en la capilla del Señor de Esquipulas, el Mayordomo Rey y el Mesonero que están en funciones en ese momento, deben asistir.⁶ Para estas ocasiones sacan los rosarios del santo. En el calendario que se presenta a continuación se enumeran los otros compromisos rituales que tienen los Mayordomos Reyes y los Mesoneros, que son pocos.

El Calendario de Domingo es el siguiente:

30 de diciembre: comenzando al atardecer y continuando durante toda la noche, se invisten los siguientes nuevos funcionarios: todos los Moletik (C y D), el par A1 y el par A7.

Todos los domingos de enero antes de la fiesta de San Sebastián: Todos estos domingos (hasta el 20 de enero) son domingos simples. Los cuatro ocupantes de cargos (par A1 y par A7) están presentes.

Primer domingo después de la fiesta de San Sebastián: el esquema de servicio que se mantiene a través de todo el año comienza este domingo. El Mayordomo Rey Mayor y el Mesonero Mayor prestan servicios los próximos cuatro domingos en los siguientes rituales: primer domingo, mayor; segundo domingo, simple; tercer domingo, mayor; cuarto domingo, cambio de obligaciones. Con el domingo del cambio de deberes, los de los cargos menores asumen funciones por cuatro semanas, siguiendo el mismo esquema. Luego son nuevamente reemplazados por los mayores y así se alterna continuamente. Cada uno sirve seis de esos términos.

Los restantes domingos del año: puede ocurrir que sobren, en el año, uno o dos domingos después que los mayores y menores han servido cada uno seis términos. Entonces superiores e inferiores juntos prestan servicios esos domingos que restan. El Mayor de Salinas entra en funciones en su turno regular.

Otras fiestas: los Mayordomos Reyes y los Mesoneros están también incluidos en las siguientes fiestas: Señor de Esquipulas, San Sebastián, Cuarto Viernes, Semana Santa, Corpus Christi, San Juan, San Lorenzo, Virgen del Rosario y Navidad. Los Mayordomos Reyes realizan un complicado y costoso viaje a Salinas, únicamente para la fiesta de la Virgen del Rosario.

Visitas a Salinas: aparte de su viaje en ocasión de la fiesta de la Virgen del Rosario, los Mayordomos Reyes hacen tres visitas a Salinas para llevar regalos al Mayor de Salinas. Estas visitas se llevan a cabo después de las fiestas de San Sebastián, San Juan y Navidad, que representan el comienzo, la mitad y el final del año.

Apéndice E

JURAMENTO DE ASUNCIÓN DEL CARGO DE ALCALDE VIEJO MAYOR

El siguiente texto fue grabado en tzotzil y traducido al inglés por Robert Laughlin. Le agradezco que me haya autorizado para utilizarlo aquí. Este mismo juramento lo emplean al asumir sus cargos el Alcalde Viejo Menor, los Regidores y los Mayores.

El alcalde viejo mayor saliente se dirige a su reemplazante:

¡Ay! ¡Amado viejo padre!

del Señor Esquipula,
amado viejo padre.

¿Ha llegado tu tierra,

Recibirás tu humilde nombre,
recibirás tu humilde

Ha llegado tu lodo,

nominación,

aquí debajo del pie,

por doce meses,

aquí debajo de la mano,

por doce días.

del Señor Esquipula,

¿Servirás

amado viejo padre?

¿Atestiguarás?

¿Qué más deberíamos hacer?

¿Pecarás

¿Qué más deberíamos hacer?

Harás el mal,

El sol se ha levantado,

debajo del pie,

la hora ha llegado

debajo de la mano,

aquí recibirás,

del Señor de Esquipula,

aquí poseerás,

amado viejo padre?

señor, el divino juramento

Serás un servidor digno?

sagrado,

debajo del pie,

¿Serás un testigo digno?

debajo de la mano,

¿Has visto,
has mirado,
como yo he visto,
como yo he mirado?
¿No es otro tu padre
no es otra tu madre?
Les entregas tu carga,
les entregas tu sobrecarga,
amado viejo padre.
Así entra tu pie,
así entra tu mano,
el divino juramento sagrado.
Debajo del pie,
debajo de la mano,
del Señor Esquipula,
amado viejo padre.
Por esto hablamos juntos,
por esto movemos nuestros
labios

¿Recordarás tu humilde
incienso,
recordarás tu humilde humo,
debajo de su pie,
debajo de su mano?
Tu humilde pino,
tus humildes velas,
debajo de los pies,
debajo de las manos
del Señor de Esquipula,
amado viejo padre,
y el santo mártir,
el santo acreedor,
amado viejo padre.
Seamos uno,
seamos dos,
tú eres mi padre,
tú eres mi madre.

El Alcalde Viejo Mayor entrante replica:

¡Ah! ¡Amado viejo padre!
¿Esperas mi humilde tierra,
esperas mi humilde barro,
con el Señor Esquipula,
amado viejo padre?
He entrado bajo el pie,
he entrado bajo la mano,
del Señor Esquipula,
amado viejo padre.
He venido para posesionarme
del divino juramento sagrado,
amado viejo padre.
He venido para posesionarme
del divino juramento sagrado,
amado viejo padre.

¿Seré un servidor digno,
seré un testigo digno,
por doce meses,
por doce días?
Si mi padre no es otro,
si mi madre no es otra,
les entrego su humilde carga,
les entrego su humilde
sobrecarga.
Si he visto,
si he mirado,
como tú has visto,
como tú has mirado,
como tú has servido,

como tú has atestiguado,
amado viejo padre.
Por esto hablaremos juntos,
por esto moveremos nuestros
labios,
Si yo recuerdo mi humilde
incienco,
si yo recuerdo mi humilde
humo,
en un atardecer,
en un amanecer,

en un sábado,
en un domingo,
amado viejo padre.
Por esto entra mi pie,
por esto entra mi mano,
el divino juramento sagrado,
amado viejo padre,
somos uno,
somos dos,
tú eres mi padre,
tú eres mi madre.

APÉNDICE F

NUEVOS PATRONES DE ESTRATIFICACIÓN EN EL SISTEMA DE CARGOS DE ZINACANTAN¹

Nota preliminar:

Los patrones de participación en el sistema de cargos religiosos de Zinacantan, México, cambió en la década de 1960. En 1961 se encontró que los individuos desempeñaban sucesivamente cargos de prestigio y costo semejante, marcando así claramente su rango dentro de la comunidad. Datos comparables de 1967 nos muestran esta tendencia. El cambio hace pensar que el sistema de cargos como principal institución de asignación de prestigio dentro de la comunidad se está deteriorando. Al examinar las diferencias entre la movilidad y la inmovilidad de los hombres en 1967 vemos cierto orden en el proceso de deterioro, así como el ejemplo de una teoría de respuesta individual a la movilidad social.

Objetivos:

El primero es describir los cambios en el patrón de estratificación de Zinacantan entre principios y fines del decenio de 1960, cambios que parecen ser el resultado del aumento de la población y de la prosperidad económica obrando recíprocamente con las instituciones tradicionales de asignación de rangos. El segundo fin es mostrar la utilidad de una teoría general

sobre la movilidad social de los individuos que explica algunos de los patrones surgidos cuando el sistema tradicional entra en decadencia.

Zinacantan es una comunidad maya de habla tzotzil de unos 11 500 habitantes, situada en los Altos de Chiapas, México. Vogt (1969-1970) hace una descripción general y Cancian (1965) describe en detalle el sistema de cargos.

La reputación de un hombre de Zinacantan dentro de la comunidad se funda, en gran parte, en el servicio en el sistema religioso de cargos. Los cargos consisten en servir por un año en una organización, con la obligación de organizar las fiestas religiosas, a un costo muy elevado para quien detenta el cargo. Cancian (1967) ha descrito sistemas semejantes en muchas comunidades de Mesoamérica a los cuales se ha llamado sistema de escalafón, jerarquía cívico-religiosa y sistema de cofradías.

El Sistema de cargos a principios del decenio de 1960.

En el sistema de cargos de Zinacantan hay cuatro niveles de funcionarios ordenados jerárquicamente. El hombre busca obtener honor o prestigio dentro de la comunidad tiene que empezar por servir en uno de los 35 cargos del primer nivel, después de lo cual es elegible para uno de los 12 cargos del segundo nivel; luego uno de los seis del tercer nivel y por último, uno de los dos del cuarto nivel. El Diagrama 1 muestra este aspecto del sistema.

Generalmente, el primer servicio se cumple entre los 35 y los 40 años de edad, con períodos de descenso intercalados para reunir el dinero necesario para patrocinar las fiestas. Por consiguiente, muchos individuos que compiten entre sí por el limitado número de funciones en los niveles más altos, mueren antes de lograr su deseo.

Se puede hablar de dos componentes del prestigio en la carrera de un individuo dentro del sistema de cargos. Primero, las funciones dentro de cada nivel pueden ordenarse según el prestigio que deriva al hombre que las cumple. Tanto la auto-

ridad conferida en la función particular como el costo de cumplir con el ritual que de ella se deriva, contribuyen al prestigio (Cancian, 1965): ver capítulo VIII. Por ejemplo, un Mayordomo Rey está a cargo de una capilla en el centro ceremonial. El Mayordomo Rey tiene que gastar mucho más de 10,000 pesos (de 1960) en el transcurso de un año de servicio. Un Mayordomo de San Antonio gasta alrededor de 3,000. Sus principales obligaciones consisten en seguir patrones ceremoniales dirigidos por un tercero. Por lo tanto, un Mayordomo Rey adquiere mucho más prestigio porque tiene mucho más autoridad y gasta mucho más que un Mayordomo de San Antonio. Este tipo I de prestigio relativo dentro de un nivel se señala como Tipo I en el Diagrama 1. Utilizo el extremo izquierdo del diagrama para indicar los puestos de mayor prestigio dentro de cada nivel.

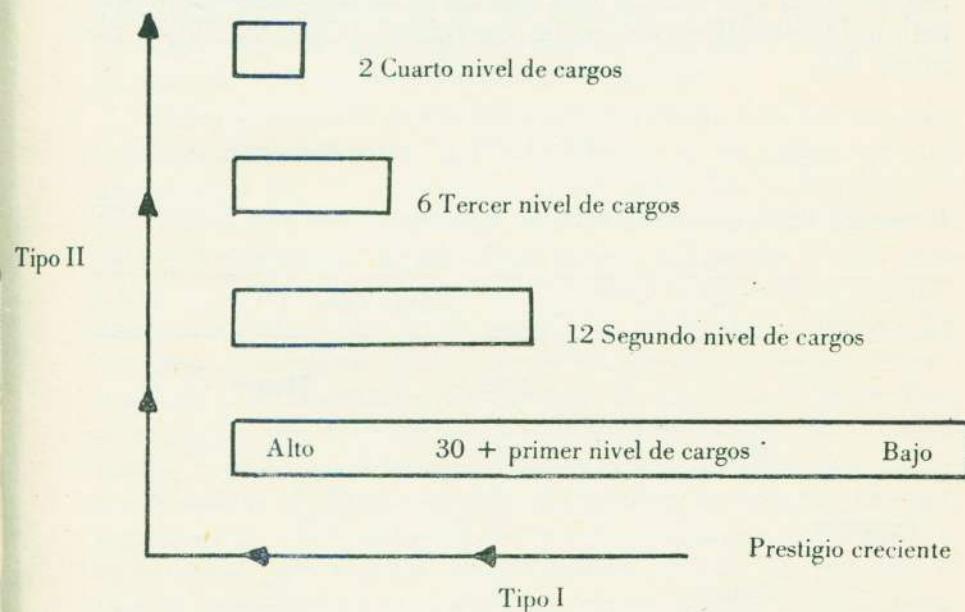


Figura 1.—Jerarquía Religiosa de Zinacantan.

El segundo tipo de prestigio se adquiere sirviendo un cargo segundo o subsecuente. Para conservar y aumentar el prestigio establecido al servir en un cargo del primer nivel, el individuo tiene que avanzar progresivamente a los niveles superiores del sistema conforme se va haciendo viejo. La meta final es desempeñar el cuarto cargo. Respeto y deferencia son las recompensas por desempeñar la serie de cargos aunque también se reconoce el status de los mayores eximiéndoles del pago de impuestos locales (lo que significa un asorro mínimo si se consideran los costos de los cargos). En el Diagrama I este tipo de prestigio se señala como Tipo II.

Con base en datos recopilados en 1961 se mostró que los hombres que alcanzan las funciones de mayor prestigio empiezan desempeñando, por lo general, cargos menores de prestigio relativamente alto, señalados en la sección izquierda de la Gráfica I. Este patrón no se basa en alguna práctica ritual explícita Zinacanteca; más bien es una tendencia de comportamiento que refleja la estratificación en la comunidad (Cancian, 1965: capítulo X).

GRAFICA I

RANGO DE PRESTIGIO DE CARGOS DE PRIMERO Y SEGUNDO NIVEL: 1961

Primeros		
	Alto	Menor
Alto	11	4
Segundo		
Menor	3	12

La Gráfica I muestra una pequeña parte de los datos utilizados para fundamentar este análisis e interpretación. Muestra la consistencia que se da en el prestigio de Tipo I de cargos sucesivos ocupados por hombres en su proceso de ascenso. Es decir, hay una tendencia estadística, entre aquellos que logran desempeñar dos cargos, a hacer carreras "altas altas" o "bajas bajas". En esta Gráfica se incluyen las carreras de todos los hombres de 55 o más años que vivían en los dos pueblos (Apas y Htekulum) censados en 1961.

Por éstos y otros datos, concluí que el sistema de cargos en Zinacantan reflejaba la estratificación de la comunidad. Los cargos son lo suficientemente costosos para que aún los ricos tengan que esforzarse para ejercer los más caros. Estos datos demuestran que los ricos tomaban repetidamente cargos caros y de alto prestigio mientras que los relativamente pobres tenían que conformarse con los inferiores. Mi análisis demostró que la operación del sistema de cargos transformaba el rango económico en rango de prestigio, de manera que, por lo general, no se destruía el status económico del individuo.

Aún a principios de los años 1960, cuando realicé este análisis, era claro que estas funciones del sistema de cargos se veían amenazadas por el crecimiento de la población y la prosperidad económica de Zinacantan. En lo que se podría llamar el "antiguo equilibrio" había más o menos suficientes cargos para todos, y prácticamente todos los hombres adultos de la comunidad participaban de alguna manera en el sistema. Además, los recursos económicos de los participantes más o menos correspondían a las demandas del sistema. Es decir, poca gente buscaba cargos que requirieran mucho más de lo que ellos podían costear y muy pocos tomaban cargos tan económicos que pudieran terminar el año de servicio sin incurrir en deudas. Sin embargo, ya en 1961 era evidente que el crecimiento de la población estaba produciendo más hombres adultos de los que se podían acomodar en el sistema de cargos, mientras que la prosperidad económica resultaba en una demanda excesiva de los cargos más costosos y de mayor prestigio.

Aunque el número de cargos disponibles aumentó con la construcción de capillas en algunos caseríos de Zinacantan, el número de hombres adultos que querían ejercerlos aumentaba con mucho mayor rapidez. Por 1950 se crearon listas de espera que aumentaron en la siguiente década. Para el cargo del primer nivel más costoso y de mayor prestigio, el de Mayordomo Rey, la lista de espera en 1952 era de nueve años; en 1958 de 16 años y en 1961 era de 20 años. Los cargos menores y menos costosos tenían una lista de espera más corta.

Desde el punto de vista del individuo el hombre que deseaba y tenía la posibilidad económica de seguir una carrera de alto prestigio se frustraba con la larga espera. Desde el punto de vista de la comunidad, el sistema de cargos tenía cada vez menos posibilidades de ser un medio controlado de expresión que comprometiera a los hombres con la comunidad, dándoles a cambio de su dinero, un prestigio que era válido solamente en Zinacantan.

En 1961 ya aparecían sistemas alternativos de status basados en bienes de consumo provenientes del exterior, sistemas que desde entonces se han extendido. Los hombres que no empleaban su dinero para servir en el sistema de cargos compraban radios, relojes y tocadiscos e instalaban luz eléctrica en su casa; aún los camiones empezaron a absorber el excedente económico. Estos artículos de la cultura nacional minan la antigua jerarquía unitaria (basada en el sistema de cargos) que reflejaba un alto rango económico en una forma específicamente Zinacanteca; abren las puertas a una cultura nacional.

Basado en estas tendencias, predijo (Cancian, 1965: cap. XVI) que el sistema de cargos perdería su función de institución principal que mantenía a Zinacantan como comunidad corporativa cerrada. Aunque el sistema de cargos pueda persistir como sistema de funciones, no persistirá la concentración de casi todo el ingreso excedente de la mayoría de las familias Zinacantecas en los cargos, sencillamente porque hay más hombres que cargos disponibles. Si la comunidad quiere conservar sus límites, la unidad de la identidad zinacanteca debe depender mucho más de algo que no sea el sistema de cargos. En suma,

predice que el sistema de cargos perdería en Zinacantan su función integradora y definidora de límites.

Desde luego, el sistema de cargos no es el único elemento que marca los perfiles de la cultura zinacanteca; la lengua, entre otras cosas, también separa a Zinacantan de la cultura nacional. Si la comunidad o la identidad "étnica" de los zinacantecos disminuye sustancialmente en el futuro próximo, intervendrán evidentemente, otros factores importantes además de la desaparición del sistema de cargos.

Nuevos patrones de estratificación *a finales de los años 1960*

Los datos recopilados en 1967 sobre las carreras realizadas en el sistema de cargos no desmienten la predicción general señalada anteriormente, aunque sí revelan un patrón interesante que ilustra la elasticidad del sistema e indican que su descomposición no es la sustitución del orden por el caos.

Tengo datos sobre los primeros dos cargos desempeñados por 43 hombres en 1967 (Gráfica 2) que pueden equipararse a los de 1961 (Gráfica 1), que también son resultado de censos en dos caseríos (en este caso de Apas y Nachic). Nótese que la clara tendencia estadística a carreras "máximas" y "mínimas" ha desaparecido. La estratificación, como la interpreté en mi anterior análisis del sistema de cargos en Zinacantan, sencillamente no existe. Si usara los datos de la Gráfica 2 como base para un análisis del sistema de cargos, no podría sostener que muestran estratificación, ni podría hacer la interpretación siguiente de los cargos como funciones integradoras de la comunidad. Las distinciones entre ricos y pobres, prominentes y ordinarios, no han desaparecido de Zinacantan, pero el patrón de servicio en el sistema de cargos que se muestra en la Gráfica 2 ciertamente no las refleja.

Me gustaría considerar tres interpretaciones posibles de estos dos grupos de datos (Gráficas 1 y 2). Como primer punto se puede considerar que los números son pocos y las tendencias

son muy débiles para tomarse seriamente en cuenta. Se podría alegar que los datos de 1967 simplemente muestran que los de 1961 son un accidente estadístico y que por lo tanto toda consideración basada en ellos debe descartarse. Se podría alegar también que los datos de 1967 son el accidente estadístico. Yo prefiero rechazar estos argumentos y considerar seriamente ambos grupos de datos. Considerarlos seriamente significa que es necesario explicar las diferencias que existen entre ellos. La explicación más válida sería que el sistema de cargos (como se representan en las medidas que utilizo) sí reflejaban la estratificación del sistema en 1961 y que para 1967, la descomposición del sistema como institución central de estratificación en Zinacantan era casi total. Esta sería una interpretación exagerada, especialmente porque en 1967 muchos zinacantecos parecían mantener el interés tradicional en hacer carrera en el sistema de cargos. Aunque la observación casual indicaba que muchos hombres se empezaban a interesar más en otras cosas, por lo menos el respeto retórico por el servicio en los cargos persistía, ampliamente difundido entre la población. No había surgido nada semejante a una grieta abierta entre los elementos tradicionalistas y los modernos.

GRAFICA 2

RANGO DE PRESTIGIO DE CARGOS DE PRIMERO Y SEGUNDO NIVEL: 1967

		Primero	
		Alto	Bajo
Alto		11	8
Segundo			
Bajo		11	13

Por lo tanto, preferí buscar otra explicación. Trataré de demostrar que en 1967, todavía operaban, hasta cierto punto, las antiguas funciones de conferir prestigio del sistema.

Los datos de la Gráfica 3a. y 3b demuestran que, el desglosar la población conforme al rango del padre de cada individuo, los individuos con movilidad se apegan más al viejo patrón de "máximo" y "mínimo" que los individuos sin movilidad. La interpretación de la diferencia entre unos y otros parece indicar que todavía persisten las viejas normas para conferir prestigio, a pesar de las dificultades para obtener un cargo en este sistema sobre-poblado.

GRAFICA 3

RANGO DE PRESTIGIO DE CARGOS DE PRIMERO Y SEGUNDO NIVEL ENTRE INDIVIDUOS CON Y SIN MOVILIDAD, 1967

Gráfica 3a. con movilidad

Gráfica 3b. sin movilidad

		Primero		Primero	
		Alto	Bajo	Alto	Bajo
Alto	Alto	6	3	Alto	5
	Segundo			Segundo	
Segundo	Bajo	2	7	Bajo	9
					6

Parte de la teoría general que desarrollé antes de analizar estos datos (Cancian, s.f.), nos ofrece una interpretación. Dicho en términos menos formales la teoría es la siguiente: en los sistemas de cargos de prestigio, los individuos con movilidad ascendente deben evitar comportarse atípicamente en su recién adquirido rango. Si retroceden, aún temporalmente, a patrones *inferiores* de comportamiento, la sociedad de quien depende su prestigio, recordando su encumbramiento anterior, pensará que están bajando. Los individuos sin movilidad no tienen ese pro-

blema. Si hacen algo atípico o “inferior” también se recordarán sus antecedentes, pero únicamente confirmando que su comportamiento es momentáneo. De hecho, si una persona sin movilidad ha ocupado constantemente en el pasado una posición elevada, sus iguales sociales pueden llegar a convencerse de que se trata sencillamente de una novedad ingeniosa.

La teoría puede expresarse también diciendo que el rango de prestigio se consolida lentamente y que las personas en movilidad ascendente deben evitar llamar la atención sobre su pasado si quieren obtener el máximo provecho de su situación alcanzada. En cambio, los individuos sin movilidad pueden aprovechar la lentitud, evitando así un giro súbito de su propio rango.

Esta teoría tiene relevancia para el dilema en que se encuentran muchos hombres de Zinacantan. Como las listas de espera para los cargos más prestigiosos son mucho más largas que las de los cargos inferiores en todos niveles, el candidato tiene que elegir entre el prestigio inmediato de un cargo de alto rango de primer o segundo nivel, o el prestigio último de alcanzar el nivel máximo del sistema. Si no se apresura puede morir antes de llegar a la cumbre; si se apresura tiene que asumir cargos secundarios en el trayecto.

Si esta teoría es cierta, los hombres en movilidad ascendente deben optar por esperar un poco entre el primero y el segundo cargo porque una posición inferior de segundo nivel no estaría de acuerdo con su nueva imagen y la gente recordaría sus antecedentes familiares. En el mismo caso, el individuo sin movilidad tiene más libertad para optar por un cargo de segundo nivel de rango inferior, pero disponible de inmediato, con lo cual acelera su ascenso a cargos de nivel superior y al prestigio óptimo Tipo II.

Estas ideas me llevaron a analizar nuevamente los datos de 1967 que no demostraban un patrón consistente de carreras “máximas” y “mínimas” en el sistema cargos. Los 43 individuos de esa población tienen un rango relativamente elevado porque todos han desempeñado dos cargos. Los dividí de acuerdo con el servicio que sus padres habían prestado en el sistema.

Los padres de 18 de ellos no habían desempeñado ningún cargo o únicamente el inferior de Mayor, que implica un gasto de menos de 100 pesos y confiere muy poca autoridad. Los padres de los demás habían desempeñado por lo menos el cargo respetable de Mayordomo. Este análisis me llevó a los resultados presentados en las Gráficas 3a y 3b. Aunque el número es pequeño, evidentemente el patrón tradicional de máximo y "mínimo" que se oculta en el conjunto de datos de 1967, *resurge* en los datos referentes a individuos con movilidad. La diferencia entre las Gráficas 3a y 3b tiene significado estadístico, aún en el .05 de probabilidades (Goodman, 1965).

Estos datos muestran que los individuos con movilidad se han aferrado al patrón tradicional, mientras que aquellos sin movilidad han llegado a una transacción para evitar las esperas y desencantos provocados por la prosperidad económica, el aumento de la población y el consiguiente aumento de la demanda de cargos costosos de mucho prestigio. Los individuos sin movilidad, en cierto modo aprovechan hasta donde les es posible, el recuerdo de los logros de sus padres para aumentar el prestigio que normalmente se obtiene mediante el servicio en el sistema de cargos. Intentan crear un nuevo tipo de prestigio a falta del prestigio tradicional.

En mi análisis anterior del cambio en el sistema de cargos, indiqué que las listas de esfera tiene una función semejante (Cancian, 1965: 183-185). Aunque los hombres no obtengan los cargos cuando los solicitan, por lo menos pueden decir que están esperando un cargo distinguido, y al dar lectura a las listas durante la gran fiesta del mes de agosto, el nombre del solicitante corre de boca en boca. Así, tanto quien de momento desempeña el cargo como quien espera obtenerlo obtienen prestigio en la comunidad. En cambio, antes de que existieran las listas no tenían más prestigio que el que les confería el desempeño de un cargo.

Tanto las listas de espera como la nueva costumbre de remontarse al pasado, afinada aquí por la distinción entre la movilidad e inmovilidad de quienes desempeñan cargos, aumentan el número de puestos de prestigio para abarcar a los

zinacantecos en posibilidad de desempeñarlos. Aunque sólo sean componendas ante la población y la prosperidad crecientes, esto indican que los zinacantecos todavía no desechan el sistema de cargos.² Zinacantan no ha seguido el ejemplo de otras comunidades en las que únicamente en subgrupo cada día más pequeño de tradicionalistas sirven en los cargos.

Sin embargo, creo que tarde o temprano, del comportamiento se sigue la idea. Estos mecanismos retardatarios no tendrán larga vida, el significado y el prestigio derivado de las listas de espera desde hace 15 años, está condenado a desaparecer. Ya desde antes había quienes, al tener que afrontar en realidad la pesada carga ritual y económica que representa el servicio, evitaban al último momento la responsabilidad del cargo. Muy pronto los zinacantecos sabrán por experiencia que después de aparecer 15 o 20 años en la lista de espera, muchos individuos evaden el servicio y el prestigio "excedente" que de ellas se deriva desaparecerá. En segundo lugar, conforme la nueva generación entra al sistema de cargos las trayectorias comprometidas que ya aparecían entre los individuos sin movilidad, según los datos de 1967. Poco a poco, el modelo de comportamiento típico de una carrera ideal de cargos de alto prestigio que era hace 15 o 20 años tan frecuente, será muy raro. Las ideas sobre los cargos cambiarán para ajustarse a las nuevas costumbres.

Mayor prosperidad económica, más población y más alternativas para lograr prestigio seguramente contribuirán a la desaparición del sistema de cargos, institución principal para conferir prestigio en la comunidad y con ello desaparecerá la bien definida jerarquización de la comunidad derivada del sistema. Que estos cambios logren borrar los perfiles distintivos de la comunidad, conservados en gran medida por el compromiso definitivo que exige el sistema de cargos, depende de muchos factores. Aunque el sistema de cargos sirvió para definir la identidad zinacanteca, nunca la constituyó por sí misma. Si esta teoría que relaciona la conservación de los perfiles étnicos con las condiciones económicas fundamentales (Collier, 1975), no está equivocada, hay razones para pensar que la identidad zinacanteca seguirá teniendo importancia.

Resumen y conclusiones

Este trabajo describe e interpreta los cambios en los patrones de estratificación reflejados en el sistema de cargos de Zinacantan. El coherente rango de prestigio de cargos sucesivos, evidente a principios de los años de 1960, había desaparecido para finales de la misma década. El sistema ha visto disminuidas sus funciones de conferir rango a la comunidad entera y la conservación de los perfiles que depende del sistema está en proceso de desintegración. El servicio y el ritual de los cargos no ha cambiado mucho, pero ha cambiado su significado en el sistema de cargos de la comunidad. Sin embargo, este cambio de significado puede con el tiempo provocar el cambio de las instituciones mismas, pues el sistema de rangos probablemente es más estable que las instituciones que lo encarnan en cualquier momento.

La diferencia entre las trayectorias de los individuos con movilidad y sin movilidad a finales de los años de 1960, demuestra que la descomposición es un proceso ordenado, no la sustitución del orden por el caos. Espero que la teoría que aquí se esboza brevemente y otras teorías semejantes serán útiles para el ordenamiento de otros procesos de cambio.

GLOSARIO: PALABRAS INGLESAS, CASTELLANAS Y TZOTZILES

Glosas inglesas usadas en el texto para palabras tzotziles

<i>Glosa inglesa</i>	<i>Palabra tzotzil</i> (algunos préstamos)	<i>Glosa castellana</i>
cannoneer	hten kamaro	
curer	h? ilol	curandero
drink	poš	aguardiente
elder	mol	anciano
hamlet	parahel	paraje
holy elder	č'ul mol	
general helper	hc'omil	ayudante
junior	?iç'inal	menor
musician	hvabahom	músico
.....		
.....		

Nombres tzotziles para los cargos

La frase tzotzil *martomo* ——— *bankilal* (?iç'inal) es equivalente a “mayordomo ——— mayor (menor)” tal como la uso en el texto. La frase tzotzil *?alperes* ——— es equivalente a “alférez ———” según la empleo en el texto.

Todos los nombres castellanos enumerados en el Cuadro 2, capítulo IV, y todos los nombres tzotziles que figuran en la lista dada a continuación, son de uso corriente, salvo los del Alférez Divina Cruz. Se lo llama *kahvaltik rioš* en la conversación común. En las listas de espera, donde los nombres de todos los cargos están escrito en catellano, el Alférez Divina Cruz está anotado como Alférez Dios ta čul Cruz.

La siguiente lista de nombres va de acuerdo con el orden utilizado en el Cuadro 2.

<i>Primer nivel</i>	<i>Segundo nivel</i>	<i>Tercer nivel</i>
šan čavaščan	šan čavaščan	ščanva?al rehirol
sanantonio	santa roša	yošva?al rehirol
hc'ulme?tik	san hacinto	sča'va?al rehirol
santa krus	samporo martil	rehirol mayol
santo rominko	sanantonio	bik'it?alkalte
sakramentu	sorirat	muk'ta ?alkalte
mešon	santorenso	?alkalte šuves
martomo rey	šan čavaščan	
č'ulme?tik	nativirat	
mayol	rosario	
valalupa	san hose	
mešon	trinirat	
martomo rey	kahvaltik rioš	
pašyon	santo rominko	
kapitan		
mayol		

Con la intención de que el texto fuera de fácil lectura para el no especialista, he usado más transliteraciones convencionales de nombres propio tzotziles. Así por ejemplo, Shun en el texto sería Šun en la **ortografía empleada aquí**.

NOTAS

CAPITULO I

§ En un intento por mantener mi exposición lo menos confusa posible, he usado glosas inglesas para la mayoría de las palabras castellanas y tzotziles. Esto parece aceptable puesto que estoy tratando de describir y analizar un sistema social, no de hacer un diccionario etnográfico. Las glosas están identificadas en su primera aparición por la letra *g* sobreescrita y los equivalentes castellanos y tzotziles se dan en el Glosario.

Los siguientes términos castellanos y tzotziles no aparecen en el texto: nombres de puestos civiles y religiosos, que son usados como nombres propios; algunos términos agrícolas, que se definen a medida que van apareciendo en el texto; y *cargo*, *ladino* y *moleitik*. Las palabras castellanas son acentuadas sólo la primera vez que aparecen.

¹ Utilizo el término "metateoría" para aludir al examen de las implicancias y correspondencias lógicas de las teorías y los sistemas conceptuales. Este examen no incluye la evaluación de su poder para manejar materiales empíricos; pero puesto que la finalidad última es mejorar la capacidad para manipular materiales empíricos, se eligen, para el examen metateórico, aquellas teorías y sistemas conceptuales que ofrecen posibilidades de utilidad práctica.

CAPITULO II

¹ La cifra de la población fue tomada de los registros censuales de 1960. Los ladinos son personas que usan ropas europeas y hablan el castellano como su idioma principal (aunque sus antepasados hayan sido indios). Los libros de Evon Z. Vogt, *Zinacantan: A Maya Community in the Highlands of Chiapas*, Cambridge: Harvard University Press, 1969, y *The Zinacantecos of MEXICO: A Modern Maya Way of Life*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1970. Ofrecen antecedentes etnográficos más completos que los que aparecen en este capítulo.

CAPITULO III

¹ Esta organización está estipulada en las Leyes del Estado de Chiapas (1959). Cuando se publicaron estas leyes, Zinacantan era un municipio de tercera clase, pero las modificaciones puestas en vigencia en 1962 convirtieron a todos los municipios de Chiapas en municipios de primera clase.

² Por dos años, 1954-55, Zinacantan tuvo un indio nativo como Secretario Municipal, pero tan grande fue el conflicto que produjo el tener a un nativo en ese puesto que se vio obligado a renunciar.

³ Se trató de una coincidencia desafortunada. Los primeros regidores de 1957 y 1958, eran ex presidentes que no pudieron manejar la situación, y los regidores de 1961 y 1962, eran hombres que también pudieron haber prestado servicios como funcionarios civiles, aunque nunca se los había elegido como presidentes en el pasado.

⁴ Estas afirmaciones se basan en los informes de mis informantes de más edad. También señalaron que algunos de los jueces nombrados justo a principios de siglo eran ladinos, pues la población ladina de Zinacantan era mayor que ahora (ver Carey 1962). Fijo la fecha del establecimiento de Zinacantan como municipio y la instalación del primer presidente, en 1899, sobre la base de la siguiente información: entre el cúmulo de documentos dejados en el municipio después de la confusión de la Revolución de la década de 1920, hay documentos comparables para 1898 y 1900. El primero se refiere a un Agente Municipal, el tipo de funcionario que gobierna una gran subdivisión de status menor que el municipio. El segundo alude a un presidente municipal. Además, la capilla ubicada en el centro de Zinacantan data de 1899 y lleva el nombre de un hombre de quien se dice que ha sido el primer presidente de Zinacantan. No hay otra información sobre Zinacantan pero este cambio de gobierno y su fecha coinciden con otros cambios en las leyes estatales justo antes de comenzar el siglo. Agradezco al Profesor Prudencio Moscoso Pastrana de San Cristóbal por las fuentes e interpretaciones en las que esta última afirmación se basa.

⁵ La excepción son los mayores que se estudian anteriormente. En gran parte, los puestos tienen funciones civiles, pero son considerados cargos porque cuentan para el progreso en la jerarquía religiosa.

⁶ Ver Cancian (s.f.) para el análisis de la parte de esta diferencia que puede ser resultado de distintas acciones de los gobiernos nacionales de México y Guatemala.

⁷ "Mayordomo" es usado para referirse, en general, a los diversos tipos de cargos religiosos del primer nivel. Se los describe en detalle en el Capítulo IV.

⁸ Los nombres de los cargos de la jerarquía indican que el origen del sistema, en su forma actual, es definitivamente post-conquista, pero se desconoce hasta qué punto su estructura es una mezcla de elementos pre-hispánicos y de la organización impuesta por los españoles. "Mayordomo" claramente indica su origen como cargo religioso, mientras que "Regidor" y "Alcalde" denotan cargos civiles. Zabala (1961b: 150) afirma que los Alféreces desempeñaban funciones civiles en otro tiempo. Se analizan otros aspectos del problema del origen del sistema en: Cancian (1964), Carrasco (1961) y Foster (1960).

Esta descripción del sistema de cargos justo al finalizar el siglo pasado se basa en las declaraciones de los informantes de más edad que transmitían afirmaciones hechas por sus padres.

⁹ El grado exacto de participación se analiza extensamente en el capítulo XI.

CAPITULO IV

¹ A menos que se especifique lo contrario, "un trago" o "bebida" se refiere al aguardiente, la bebida alcohólica destilada de la caña de azúcar que es la que comúnmente beben los zinacantecos. Por lo general, se lo sirve en un vaso de una onza y se lo bebe inmediatamente, para que el vaso sea devuelto al que sirve y que entonces pasa a la otra persona.

En la forma en que se lo compra a los distribuidores ladinos e ilegalmente a los Chamulas, tiene aproximadamente una graduación de 40°. Para la distribución en los rituales habitualmente se le añaden una o más partes de agua. No obstante, en muchos rituales se le ofrecen a un participante ocho o diez vasos en media hora. Todos los ocupantes de cargos y todos los observadores prudentes llevan consigo una botella vacía, y cuando se está bebiendo informalmente con amigos, es perfectamente correcto aceptar el aguardiente y verterlo en la botella para tomarlo en otro momento. Lo importante es aceptar el regalo y brindar adecuadamente con los bebedores amigos de uno. La ebriedad es frecuente y por lo general se la tolera, pero nunca es admirada o considerada como algo de lo que se puede alardear.

² Los hombres de aproximadamente la misma edad simplemente se dan la mano cuando beben, y no se detienen a esperarse mutuamente cuando se encuentran en el camino. Los límites de edad no están fijos en forma absoluta y dependen de las personas y la situación. Habitualmente se reconoce una diferencia de tres o cuatro años y en las ocasiones más formales se hacen distinciones más sutiles.

Por lo general las mujeres son tratadas como menores. Es decir: siempre se detienen en el camino para dejar pasar a cualquier hombre y caminan detrás de todos los hombres. A las mujeres se les sirve el aguardiente después que han sido servidos todos los hombres, excepto en el caso de una mujer muy anciana, a la cual se le sirve antes que a un hombre soltero. Sin embargo, en el comportamiento de los saludos, se observa el principio de la edad sin distinción de sexo, excepto que los hombres y las mujeres no se dan la mano.

Los obligados morfemas *bankil* ("mayor") y *ic'in* ("menor") que se usan para describir los cargos, también aparecen en términos afines: *hbankil* significa "mi hermano mayor" y *kic'in* "mi hermano menor".

³ Sin embargo, cuando se trata de determinar quién se inclinará ante quién, la edad se impone al rango del cargo.

⁴ Los Mayordomos de Sacramento están asociados a San Lorenzo, el santo patrono de Zinacantan.

⁵ Hay un pequeño pozo de sal en Salinas cuya agua se hiere para obtener la sal. Las cantidades producidas son demasiado pequeñas para su explotación comercial, pero el Mayor tiene la obligación de extraer una pequeña cantidad de sal y llevarla a la capilla de Esquipulas en Htekium, cada dos semanas. Se reparte entre los Mayordomos Reyes, los Mesoneros y los funcionarios del ayuntamiento. Supongo que esta costumbre es un vestigio de un pago de tributo por parte de Salinas a Zinacantan. Antes que de que se estableciera, en 1899, la actual forma del ayuntamiento, es posible que el Mayor haya tenido autoridad civil en Salinas. Algunos informantes señalaron que el Mayordomo Rey y el Mesonero pueden haber tenido autoridad civil antes de este cambio; y el Mesonero todavía lleva un pequeño garrote o porra de noche similar al usado por los ocho mayores y los agentes de la policía. Aún hoy se les confiere autoridad civil a ambos Mayordomos Reyes, mediante una ceremonia, cuando viajan a Salinas en ocasión de la fiesta de la Virgen del Rosario en octubre.

La sal es un artículo de comercio muy importante en la región montañosa de Chiapas y, por tradición, los zinacantecos son los vendedores de sal de la región. Para la relación que existe entre el comercio y el Cristo negro, o Señor de Esquipulas, ver Borhegyi (1954).

Los zinacantecos tienen una leyenda que relata la historia de cómo San Lorenzo envió agente y a la Virgen del Rosario a Salinas para cuidar el pozo de sal.

⁶ Ver nota 3, capítulo XIV.

⁷ Aquí y en capítulos posteriores, utilizo "Semana Santa" para referirme al período que incluye lo que normalmente se llama "Cuaresma" y "Semana Santa",

Es decir: "Semana Santa" tal como yo lo empleo, se refiere al período que comienza con el carnaval y que concluye con la celebración del Sagrado Corazón de Jesús (ver Apéndice D).

⁸ Su obligación más liviana es, tal vez, la custodia del hierro de marcar oficial de Zinacantan. Los zinacantecos que desean marcar caballos con él, generalmente le regalan una pequeña botella de aguardiente cuando van a solicitar el préstamo del hierro.

CAPITULO V

¹ En el Apéndice C se da una lista completa del personal auxiliar del Mayordomo Rey Mayor para el año 1960.

² Aparte de los sacristanes, hay una junta de iglesia, que fue constituida por pedido del sacerdote hace algunos años. Esta junta está más directamente bajo control del sacerdote cuando éste visita Zinacantan que los sacristanes, quienes están tradicionalmente vinculados a los Mayordomos. Al parecer la junta se está ocupando de algunos de los deberes realizados en el pasado por los sacristanes, pero no cuento con datos concretos de sus actividades. Su actual director, un hombre prominente de Zinacantan, parece determinar la gama de actividades de la junta.

³ Se afirma que los sacristanes que tenían estas habilidades sirvieron hasta fines de la década de 1930. El último grupo de dichos hombres estaba integrado por adultos ya maduros en esa época y solían emborracharse demasiado frecuentemente, cosa que no era del agrado del sacerdote que visitaba Zinacantan, quien pidió que se los destituyera y se nombrara a hombres más jóvenes. Desde entonces los sacristanes han sido mucho más jóvenes y, por lo general, han servido durante términos más breves. Comúnmente, dejan el puesto antes o poco antes de casarse.

⁴ Entre sus otras obligaciones está la de guardar los registros de tierras para aquellos zinacantecos que solicitan sus servicios. Todo indica que este servicio rara vez es solicitado, pues la mayoría de los documentos de propiedad de la tierra son guardados por el Secretario Municipal. Su función como custodios de estos registros de tierras fue probablemente más importante en los últimos años del siglo pasado, pues en esa época los Moletik tenían también algunas obligaciones civiles.

⁵ Sin embargo, no se les toma juramento como a los músicos de los Alféreces.

⁶ Un informante declaró que también los Mayordomos tienen ayudantes especiales, pero me inclino a creerle al informante que dijo que no los tenían, pues es un ex Mayordomo.

⁷ En el capítulo IX se analizan otras ventajas de tener a parientes en calidad de ayudantes.

⁸ El Alférez cuya asunción a su cargo es analizada en el capítulo VI, es un ejemplo de un hombre que prácticamente tenía a todos sus parientes como ayudantes. La lista presentada en el Apéndice C ilustra el empleo de parientes rituales a un grado mucho mayor.

⁹ En otra parte (Cancian 1964) he analizado con más detalles, las remuneraciones y la posición social del personal auxiliar especializado.

CAPITULO VI

¹ John Early, S. J. ha hecho un estudio intensivo del ritual vinculado a la jerarquía religiosa (1965).

² Emplearé el término "oración-saludo" para referirme a toda una clase de conversaciones ceremoniosas entre personas que están en contextos rituales. Ambas hablan al mismo tiempo, con una entonación recitada. Los discursos casi siempre marcan los intervalos del ritual y más frecuentemente son saludos al comienzo y al final de importantes secciones. La fraseología de los discursos no está establecida de un modo absoluto, pero, al parecer, es bastante conocido de todos el contenido general, si bien la gente joven y las mujeres a menudo lo murmuran entre dientes. La persona que representa el papel del mayor (normalmente la de más edad) marca el paso y la persona menor detrás responde, por lo general, unas pocas palabras.

³ Un texto de la oración-saludo entre el Alcalde Viejo Mavor que está a punto de dejar su puesto y el Alcalde Viejo Mayor entrante aparece en el Apéndice E.

⁴ El Alcalde Viejo Mayor era Lucas, el rico agricultor que figura en el capítulo VII. Cuando en 1964 su yerno se convirtió en Mayordomo Rey (Al), Lucas prestó servicios como Consejero de Ritual. Comenzó a beber de nuevo y murió poco después de una parranda que duró una semana, a principio de 1964. Algunos zinacantecos atribuyeron su muerte a una brujería que le hizo un hombre que estaba celoso del poder que Lucas tenía en su pueblo.

CAPITULO VII

¹ Esta afirmación vale para el presente etnográfico, 1962, y para una cantidad de años anteriores. Los años siguientes han presenciado muchos cambios importantes en la agricultura y comercialización del maíz y más cambios parecen inminentes. Las tendencias son descriptas en Cancian (1965).

² Stauder (1961) presenta una excelente descripción de estos viajes, los preparativos para los mismos, los agrupamientos de gente involucrada y el trabajo en la tierra caliente.

³ Edel (1962) presenta un detallado estudio del programa ejidal en Zinacantan, destacando su historia.

⁴ Estas son las unidades empleadas por los zinacantecos y muchos otros en el área. Los ladinos usan, más frecuentemente, otras dos unidades relacionadas: el litro, que está constituido por cuatro cuartos (20 litros) y la fanega-litro que es de 12 litros (240 litros). Cuando se analizan juntos los dos tipos de fanegas, la que aparece en el texto se denomina fanega-chica para diferenciarla de la fanega-litro. Cuando los zinacantecos dicen "fanega" se refieren a la fanega-chica.

Un bushel norteamericano es aproximadamente igual a 35 litros de volumen. Así, una fanega (chica) es más o menos equivalente a 5.14 bushels.

⁵ Young (1962) ha hecho un estudio del sistema gubernamental de compra del maíz y da detalles sobre los factores que lo hacen poco atractivo para los productores zinacantecos.

⁶ El precio del maíz es de alrededor de 2 pesos para la primera mitad del año. Normalmente sube a 2.50 a principios del verano y a menudo, a 3.50 durante casi todo agosto. En años excepcionales llega a 4 pesos en agosto y principios de septiembre.

⁷ Para la desyerba de una de las parcelas ejidales, Juan dio un número tan elevado de días, que sospecho que hay un error en mis notas. El ajuste de esta

cifra a la cantidad promedio requerida para este tipo de tarea reduce tanto el costo de mano de obra de Juan, que la diferencia entre los costos ideales y los reales cubre mucho de su trabajo. No se hace este ajuste en el Cuadro 4.

⁸ Muchos zinacantecos vacilan en sembrar más frijoles de los que necesitan para su consumo doméstico. Todos reconocen que pueden obtenerse ganancias inmensas de los frijoles, pero que su cultivo supone un gran riesgo. Mientras que se necesita de un año muy malo para que la producción de maíz sea una pérdida total, mucho más frecuentemente la producción de frijol se arruina por completo. Por otro lado, en un año bueno los frijoles producirán dos fanegas (288 kilos) por cada almud (12 kilos) sembrado, rindiendo una ganancia enorme. Puesto que el rendimiento "bueno" promedio sobre los frijoles es de sólo 12 a 1 de semilla (opuesto a alrededor de 100 a 1 del maíz), se arriesga la comida y el trabajo cuando se siembran frijoles.

⁹ Por ejemplo, Domingo tenía que hacer un viaje especial a la tierra caliente con el objeto de cosechar suficiente maíz como para que su esposa pudiera preparar comida para los trabajadores que iban a cosechar el resto de su cultivo. De haber tenido reservas de maíz, se habría podido evitar este viaje costoso.

CAPITULO VIII

¹Nótese que seis cargos de primer nivel y dos Alféreces no están incluidos en las Escalas de costos y de prestigio que siguen. Para el primer nivel, los seis puestos ocupados en pueblos aledaños son excluidos por dos razones: (1) excepto los dos de Salinas, son muy recientes, y los informantes (y el zinacanteco corriente) tienen muy poca información acerca de ellos; (2) solamente la gente del pueblo mismo ve normalmente al ocupante prestar servicios en su cargo. Se excluyen el Alférez Santo Domingo y el Alférez Divina Cruz porque normalmente no son servidos como cargos segundos.

² Para calcular la probabilidad de que la distribución aparezca por casualidad, se compara el *número* de casos que caen en las casillas adyacentes a la diagonal (o dentro de dos) con el *número* que cae más apartado de la diagonal. Según la hipótesis nula la distribución es fortuita; esto es, los casos adyacentes a la diagonal (o dentro de dos) no constituyen una proporción considerablemente mayor del número total de casos que las casillas adyacentes a la diagonal (o dentro de dos) del número total de casillas. Para la prueba (cifras reales tomadas del Cuadro 13, Primer Nivel, adyacentes a la diagonal) p es igual a la proporción de las casillas totales (.182); r es igual al número de casos que caen en estas casillas (12); y n es igual al número total de casos (38). La probabilidad acumulativa para esta distribución y otras más extremas fue extraída de tablas (Aiken *et al.* 1955).

³ La falla más notoria en los datos para el primer nivel es la de los seis casos en la casilla de la fila nueve, columna cinco. Cinco de ellos se refieren sólo a dos individuos y a repeticiones de declaraciones erróneas respecto de ellos hechas por el mismo informante (Manuel) en distintos momentos. No sé cómo el informante adquirió esta idea equivocada, pero tuve la sensación de que cada repetición tenía que ser contada como un caso independiente, puesto que los errores se cometieron a intervalos tan grandes (uno o dos meses) que era improbable que Manuel estuviera simplemente cubriendo su anterior equivocación.

⁴ Este análisis de la validez de la Escala de prestigio apareció como parte de un artículo en *American Anthropologist* (Cancian 1963), y se lo utiliza aquí, en versión revisada, por autorización del editor.

¹ El padre de Domingo tuvo una cosecha excepcionalmente buena el año que ocupó su cargo, a pesar del hecho de que sus obligaciones del cargo le impidieron dedicar una normal atención a sus milpas. Domingo considera que se trata de un favor de los santos.

² Esta participación se clasifica alta o baja según el sistema descrito en la nota 4.

³ La mayor parte de los otros préstamos se otorgan, en Zinacantan, sobre una base de plazo relativamente corto. Muchos se otorgan, para ser pagados cuando la cosecha está avanzada. Normalmente, no se carga interés cuando se trata de amigos o parientes, si el préstamo se necesita para responder a una urgencia familiar. Si se carga interés, este puede ser tan elevado como el 20 por ciento por mes. Hasta donde yo sepa los zinacantecos no piden préstamos entre ellos para inversión en la agricultura del maíz. Las agencias gubernamentales ofrecen préstamos a los agricultores a un interés moderado, pero los procedimientos para lograr esos préstamos resultan demasiado complejos para la mayoría de los zinacantecos.

⁴ La recopilación de las distribuciones en las que se basa el Cuadro 14 y las tres Pruebas del Cuadro 15, presentaban un problema particularmente difícil porque la participación de un hombre anciano no es directamente comparable con la participación de un hombre joven, pues el de mayor edad tiene más tiempo para dedicar al servicio de los cargos.

Para las Pruebas se adoptó el siguiente método para compensar las diferencias de oportunidad. Se dividió la muestra ($n = 136$) en tres grupos de edades: 45-54, 55-64 y 65 y más años. Cada uno de estos grupos fue dividido en mitades elevada y baja sobre el desempeño en el cargo y sobre el número de parientes, lo cual produjo tres sub-muestras, cada una distribuida en una tabla 2 x 2. Se superpusieron estas tablas, lo cual produjo una sola tabla sobre la que se desarrolló la prueba. Los puntos divisorios entre elevado y bajo fueron, para los cargos: edades 45-54, A9-A10; edades 55-64, B3-B4; edad 65 o más, C4-B1. Para los parientes, los puntos divisorios fueron los mismos para todos los grupos de edad —hermanos: dos o más, uno o ninguno; hijos: más de uno, uno o menos; hermanos e hijos: tres o más, menos de tres. En el Apéndice B, Nota 1, se presenta un resumen de los métodos estadísticos seguidos en estas pruebas. Para el Cuadro 14, en el que la muestra es más reducida, se adoptaron los puntos divisorios para los cargos establecidos en la muestra más grande ya descrita.

⁵ Vogt (1964) ha señalado que el grupo de parentesco y de residencia que excede a la familia nuclear (de procreación o de orientación) desempeña importantes funciones corporativas en Zinacantan. Con los datos obtenidos del Censo de Pasto fue posible probar la existencia de una relación entre el tamaño del grupo de parentesco o de residencia más grande y el grado de participación en el sistema de cargos. No se halló ninguna relación significativa.

¹ Los métodos seguidos en el análisis estadístico se describen en el Apéndice B, Nota 1.

² En el Apéndice A se analizan los problemas de la reunión de los datos.

³ El cálculo para los Cuadros 18 y 19 es explicado en forma exhaustiva en la Nota 2 del Apéndice B, y los datos podrán hallarse en el Apéndice B,

⁴ Para los dos primeros cargos, las carreras de los hombres que con el tiempo llegaron a ser Primer Regidor (C1) son esencialmente iguales que las de los que con el tiempo fueron Alcaldes Viejos Mayores (D1).

⁵ Más tarde Shun negó haber dicho esto, pero estoy casi completamente seguro de que lo dijo. De todos modos, lo importante aquí es la reacción de su yerno cuando se le informó lo que Shun había dicho.

⁶ Puesto que se dividen las variables para obtener iguales totales marginales, los porcentajes esperados para las hipótesis, que podrían variar considerablemente del 50 por ciento si los totales marginales fueran irregulares, están todos cerca del 50 por ciento. Para los datos presentados en el Cuadro 22, esos porcentajes son del 49.9 y del 51.2 por ciento.

⁷ La fuente originaria de los datos es Rogoff (1953: 44-45). Aparecen reproducidos en forma completa en Barber (1957: 434-35) y probablemente es más fácil conseguirlos en dicha obra.

⁸ A veces los antropólogos presentan informes sobre sociedades que parecen tener, según las pruebas que dan, aproximadamente el mismo grado de estratificación presentado por Zinacantan. Sin embargo, a menudo denominan a ese tipo de sociedades "socialmente homogéneas" o "sin clases". El empleo del término "clases" para describir los niveles de estratificación de muchas sociedades analfabetas es, quizás, injustificable. Y probablemente sea inútil entrar en las interminables controversias y confusiones que los sociólogos han tenido acerca del término. Sin embargo, parecería que hay una gran extensión de sociedades socialmente estratificadas, entre las que todos los investigadores aceptarían denominar como socialmente homogéneas en esencia y entre aquellas en las que todos verían claras diferencias de clases. Podríamos beneficiarnos mucho, según creo, si prestáramos más atención a la estratificación de esas sociedades.

CAPITULO XI

¹ Por supuesto, sus posiciones sociales se elevan por su desempeño en los otros papeles, de modo que la participación en el sistema de cargos puede ser menos importante para ellos que para un hombre que no cuente con otra forma de establecerse en la comunidad.

² Cada año desaparece completamente en el mundo ladino un número indeterminado de zinacantecos, perdiendo todo contacto con sus parientes.

³ Ya muy avanzado el año 1964 me sorprendió enterarme (por Robert Laughlin) de que José fue elegido presidente de Zinacantan para el término que comienza en 1965 y que aceptó el puesto.

CAPITULO XII

¹ Los antropólogos han hecho muchos estudios sobre el sistema de cargos o las jerarquías civil religiosas de otras comunidades indias mesoamericanas; y muchas de las interpretaciones del sistema de cargos de Zinacantan que se presentan más adelante fueron sugeridas por estos escritos. Cancian, s. f. es una revisión de estos estudios.

² Particularmente importantes son: Tax, 1953; Wolf, 1955 y 1957; Nash, 1958 y Carrasco, 1961. Cito a Nash porque sus exposiciones a menudo proporcionan la descripción más aguda de la posición niveladora. El artículo de Wolf (1955), ya famoso por su definición del término "campesino", ofrece la explicación más

sutil de todas las complejidades que implica cualquier interpretación de las consecuencias del sistema de cargos. Cancian, s. f. proporciona una detallada revisión de las posiciones de estos autores.

³ No siempre pienso en términos de esta teoría, como tampoco me propongo implicar que los defensores de las interpretaciones niveladoras siempre trabajan de acuerdo con la teoría del conflicto. Estas afirmaciones sobre las teorías generales que sustentan las interpretaciones son construcciones *post hoc* que sólo pretenden aclarar la diferencia entre las posiciones.

CAPITULO XIII

¹ Esta distinción de ninguna manera es paralela a la que existe entre consecuencias manifiestas (deliberadas y conscientes) y consecuencias latentes (no deliberadas e inconscientes).

² Se ha sugerido que el trabajo más reciente de Homans (1961) proporciona antecedentes teóricos relativamente simples para esta interpretación.

³ Como se señala anteriormente, esto no quiere decir que la idea que sustenta la interpretación no tenga su origen en la teoría general o en el conocimiento de otros casos.

⁴ Esta definición de un sistema de compensación se apoya sólidamente en la formulación que da Nagel del funcionalismo (1956) y en el análisis realizado por Francesca Cancian de las formas en que el análisis funcional así definido puede utilizarse para analizar el cambio (1960). Estos dos trabajos deberían ser valiosos para quienes están interesados en los aspectos metateóricos de los problemas estudiados aquí. Aunque se los reconocerá bastante rápidamente, tendría que mencionar que tengo muchas otras deudas intelectuales con numerosos autores que escribieron sobre los temas abarcados en este capítulo.

⁵ Con el título "Una excusa de alto nivel para aporrear a su esposa", el *San Francisco Chronicle*, del 8 de agosto de 1964, pp. 1 y 10, traía el siguiente resumen de un estudio publicado por John E. Snell, Richard J. Rosewald y Ames Robey (1964) en el entonces actual *Archives of General Psychiatry*: "Una esposa (que ha dominado a un marido pasivo) siente la necesidad de ser castigada, dice el informe. Y se afirma que el marido necesita de una oportunidad ocasional para reafirmar su identidad masculina. Esta satisfacción puede continuar durante años, proporcionando mutua satisfacción al marido y a la esposa, según descubrieron los investigadores. Pero el delicado equilibrio se rompe cuando un tercer interesado —generalmente el hijo mayor al llegar a la adolescencia— comienza a interferir. En esta etapa, es posible que la esposa recurra a la ayuda de la ley."

En los casos estudiados, las periódicas palizas a la esposa aparentemente ayudaban a conservar la integración de este sistema precariamente integrado, hasta que el hijo crecía y obligaba a poner fin al conflicto conservador de la integración.

⁶ Podría hacerse un compromiso teórico (una hipótesis) que ligara la integración (tal como es definida por las características empíricas que resume) con otros estados de ese sistema; y luego podría demostrarse esa proposición teórica acerca de las conexiones en el mundo empírico. Sin embargo, creo que, dada la dificultad para reconocer las características empíricas de un sistema integrado sobre un nivel general, sería más fructífero un compromiso metateórico. Y creo que éste probablemente aproxima más acerca del pensamiento de los sistemas "funcionales". Ese tipo de compromiso metateórico vincula por definición la integración con otros estados o características del sistema.

⁷ Francesca Cancian ha señalado que el término "integración" es comúnmente utilizado para referirse al estado de una sociedad en la que hay poca tensión y un

grado elevado de compromiso con valores comunes y que, si los problemas de la medición de la tensión y el compromiso pueden ser resueltos en un análisis sincrónico, no hay motivos para no usar este significado, aún sin ninguna implicancia para la dinámica del sistema. Esto es indudablemente cierto, pero creo que el empleo de "integración" en el presente análisis es más fructífero.

⁸ Por supuesto, si el analista ha podido especificar los límites dentro de los cuales se hace posible el equilibrio, tal vez querría sostener que el cambio sobrepasó estos límites y produjo el derrumbe. (Más adelante se analiza el problema de definir esos límites en el estudio de una sola sociedad). Sin embargo, aquí me estoy refiriendo a un caso para el cual esos límites no están especificados y respecto del cual se dispone de pocos detalles acerca del proceso de derrumbe.

⁹ Por ejemplo, en los capítulos que siguen, al analizar los límites de la compensación para el crecimiento demográfico a través del aumento del número de cargos, argumento que alguna especie de límite impone a la cantidad de cargos el restringido número de ubicaciones concebibles para las nuevas capillas y santos que los ocupantes de cargos podrían servir. Y al analizar los límites de la compensación posibles a través de las listas de espera, señalo que es improbable que los hombres quieran esperar más de veinte años para ocupar un cargo. Otro argumento sería el de que puesto que la adultez rara vez dura más de 40 años en Zinacantan (porque las expectativas de la vida son bajas), las listas de espera que dispusieran de los cargos por más de los próximos cuarenta años constituirían una compensación ineficaz.

CAPITULO XIV

¹ Estos eran los 34 puestos enumerados en el capítulo IV menos los ocho mayores, un Mayordomo San Sebastián, los dos cargos ocupados en Navenchau y y los dos cargos de Apas.

² Los misioneros protestantes trabajaron en Navenchau en los años anteriores a 1952. Realizaron una considerable obra lingüística, pero hallaron que era muy difícil —en realidad, imposible— convertir a los zinacantecos. Han comentado que los ancianos eran demasiado testarudos y los jóvenes demasiado débiles frente a las antiguas autoridades. Jamás hemos encontrado a una sola persona entre nuestros muchos conocidos de Navenchau que los recordaran como misioneros, pero todos los recuerdan como personas que hablaban bien el idioma. Aunque no puedo hallar informes sobre el tema, me dijeron que el sacerdote católico donó la imagen y alentó la construcción de una iglesia en Navenchau para demostrar que los misioneros no habían tenido éxito.

³ Nótese que en el capítulo IV he enumerado dos cargos para Apas, de acuerdo con el presente etnográfico de 1962. El total de cuatro se basa en información recogida durante un corto viaje de campo realizado en el verano de 1964. No estoy seguro de que esta cifra se haya mantenido estable. En 1962 había quienes querían cuatro cargos, para hacer que la capilla de Apas fuera similar a la del Señor de Esquipulas en Htekum, y otros que discutían que el pueblo era demasiado pequeño como para proporcionar cuatro hombres todos los años. En ese momento visité por casualidad a uno de los líderes de Apas (Lucas) en su casa, pocas horas después de una reunión en la que se había decidido que el pueblo podría proporcionar solamente dos ocupantes de cargos por año para su capilla. En algún momento entre esta reunión durante el verano y la instalación de los primeros ocupantes regulares, a fines de diciembre, se anuló esta decisión y cuatro hombres entraron a prestar servicios.

Un cálculo *a grosso modo* del grupo de edad 30-39 para 1960 indica que incluía a 39 hombres de Apas. Puesto que hay 40 cargos a cubrir en el corres-

pondiente período de 10 años, el ajuste es muy apretado. Incluso con el soporte probablemente presente debido a la escasez de cargos en Htekum y la anticipada expansión futura de la población, este balance significa que prácticamente todos los hombres de Apas ocuparon allí sus primeros cargos si es que van a mantenerse cubiertos los cuatro. Sospecho que muchos hombres seguirán yendo a Htekum y que los de más edad tendrán que recurrir a los más jóvenes para mantener cubiertos los cargos. La escasez de quienes desean ocupar cargos puede llegar a agravarse tanto, que nuevamente tenga que limitarse el número de cargos a dos, pero esto parece improbable.

⁴ Se rumoreó que a Pasto se le ofreció un santo al mismo tiempo que a Navenchauc, pero que la gente no quiso gastar dinero en la construcción de la capilla. Tal vez esta historia sea cierta, o acaso se trate tan sólo de parte de la caracterización que a menudo hacen los habitantes de otros caseríos de la gente de Pasto como muy frugal.

Tres factores limitan la posibilidad de aumentar el número de los cargos de primer nivel. (1) La cantidad de unidades de pueblos que podrían construir capillas siguiendo el reciente esquema de expansión, es reducida. (2) Creo que hay un límite en cuanto a la cantidad de cambio que la estructura tradicional puede absorber, aunque las últimas innovaciones parecen tener, ya, sólida aceptación. (3) Los nuevos cargos de primer nivel, si es que van a proporcionar verdaderas oportunidades para el servicio en el sistema de cargos, deben ir acompañados de un número de cargos de segundo nivel. No ha habido indicios de cómo podría lograrse esto, como tampoco hay al alcance un ejemplo para ello, como el ejemplo que Navenchuc y Apas dieron a Salinas.

CAPITULO XV

¹ Las listas de espera para los cargos que se sirven fuera de Htekum (en Salinas, Navenchauc y Apas) están en manos de los ancianos (no un grupo formal) de cada pueblo. En el momento adecuado estos hombres avisan a los escribientes de Htekum cuáles nombres figuran en las listas y los escribientes envían a la persona su formal notificación de nombramiento.

² Lograr acceso a incluso tres de las listas, fue una tarea muy delicada y que consumió mucho tiempo. Las listas se guardan en la casa del Alcalde Viejo Mayor (D1) durante el año de su uso, y dicho Alcalde las retiene después que las mismas han sido reemplazadas por nuevas listas y él ha dejado su puesto. La primera vez vi las listas para 1961 en casa del Alcalde, con la ayuda del Escribiente Mayor a quien contraté como informante con ese objetivo *in mente*. Más tarde el Alcalde se convirtió en un buen amigo y me permitió sacar copias de micro-film de las listas, en el verano de 1962. Para ver y copiar las listas de 1958 tuve que presionar mucho en la amistad de Domingo y su padre, pidiéndoles que me presentaran a la familia del fallecido Alcalde de ese año. Por fin lo hicieron a fines de 1961. También en ese entonces comencé a buscar las listas para 1952 con la ayuda de Antonio, que había sido Escribiente Menor de ese año. En el verano de 1962, logró que el Escribiente Mayor para 1952 le pidiera prestadas las listas al Alcalde y las estuvo cuidando mientras yo las copiaba en mi propio cuaderno de notas.

³ El presente etnográfico es el año 1962. En 1963 el hombre que figuraba en la lista para el puesto mayor en el año de Domingo renunció y su lugar en la lista fue otorgado a Domingo. Para el verano de 1964 Domingo había terminado su nueva casa y estaba luchando por pagar las deudas contraídas durante su

construcción. Había encargado que le tejieran la costosa túnica negra que los Mayordomos usan durante el ritual y estaba planeando otros gastos para su cargo... para el cual todavía le faltaban seis años.

CAPITULO XVI

¹ En la Figura 6, se presenta un diagrama de las relaciones descritas en el resto de este párrafo.

² Como lo he señalado en el capítulo II, en el período 1960-62, no se notaba ninguna tendencia a aumentar el costo de los cargos ya establecidos.

APENDICE D

¹ El calendario que usan los zinacantecos y muchos otros pueblos de México, para determinar las fechas de las fiestas es el *Calendario del más Antiguo Galván* (Librería y Ediciones Murguía, S. A., México, D. F.). Se trata de un pequeño folleto de unas 125 páginas, que se publica anualmente y se vende en tiendas o por medio de los vendedores callejeros hacia el final de cada año. El calendario de 1962 es el 1360. en aparecer. Los sacristanes y los escribientes, así como también muchos otros zinacantecos, compran este calendario todos los años. Excepto en los pocos casos en que los zinacantecos usan nombres levemente distintos para las fiestas, es mi fuente para lo ortografía de los nombres castellanos de las fiestas.

² Cada uno de los seis pares de Mayordomos posee un cofre sagrado y una pequeña imagen de su santo, que constituyen su responsabilidad durante su año de servicios. El cofre está siempre sobre un altar en la casa del mayor del par. Tres de los Mayores, A5S, A2S y A8S, también conservan santos. En los otros tres csaos, A3, A6 y A9, los menores proporcionan altares para sus santos en sus hogares. Si el cofre y el santo están en casas separadas, el ritual se realiza dos veces, primero en casa del mayor y luego en la del menor.

³ Esta fiesta, de menos de una década de antigüedad, era celebrada, anteriormente, casi exclusivamente por los ladinos. Es promovida por el grupo voluntario cuyo jefe soñó que debía ser celebrada. Este hombre convenció a los Mayordomos que sacaran rosarios para hacer que la fiesta fuese más importante, pero luego de realizar esta ceremonia por un año, los Mayordomos se negaron a continuar esa práctica debido al gasto extra que ello suponía.

⁴ Los períodos abarcados por los años 1959 a 1962 son los siguientes (la primera fecha es la del sábado de carnaval y la segunda, la del Sagrado Corazón de Jesús, que siempre cae en viernes): 1959: 7 de febrero al 5 de junio; 1960: 27 de febrero al 24 de junio; 1961: 11 de febrero al 9 de junio; 1962: 3 de marzo al 29 de junio.

⁵ Los ancianos santos son seis. Generalmente son hombres que han ocupado cuatro cargos o que, por lo menos, han sido Alférez Santo Domingo como tercer cargo. Desempeñan importantes papeles en el ritual de Semana Santa. El Santísimo es una imagen de tamaño natural de Jesucristo, que se ata a una gran cruz durante la representación de la Crucifixión en el Viernes Santo.

⁶ Se les toma juramento a todos los ocupantes de cargos, excepto los Mayordomos y Capitanes. Es decir que juran todos los ocupantes de cargos de segundo, tercero y cuarto nivel y, entre los de primer nivel, los Mayordomos Reyes, Mesoneros Pasioneros y Mayores.

¹ La primera versión de esta monografía fue presentada en una sesión titulada "Tendencias y Procesos de Cambio en el México Contemporáneo", en la Reunión Anual de la American Anthropological Association, en 1974 en la Ciudad de México. Agradezco a Francesca Cancian sus comentarios a las distintas versiones.

Como veremos, los términos "estratificación" y "rango" se refieren aquí a los mismos patrones. No discuto la distinción entre la "estratificación" y "rango" en la literatura, sino simplemente la afino en este contexto.

² La creación de nuevos cargos en los últimos 20 años ha sido el ajuste más importante al crecimiento de la población. Sin embargo, esos nuevos cargos son insuficientes (Cancian, 1965, Cao. 14), y este análisis da por hecho que la brecha entre el número de varones adultos de Zinacantan y el número de cargos ha aumentado.

El ajuste "obvio" a la prosperidad (distinguiéndola de la población) sería aumentar el costo de los cargos complicando el ritual. Como señalé en mi primer análisis (1965), los zinacantecos parecen rechazar esta alternativa. La opinión malhumorada de Schneider (1974: 114) de que alguien o algo (los zinacantecos o mi análisis) tienen la culpa de que esta solución, predecible en una sencilla teoría microeconómica, no se adopte, carece de fundamento. Insiste en que la gente debe ajustarse a la teoría y no la teoría a la gente.

En la medida en que la característica importante del sistema de cargos es incluir a prácticamente todos los varones adultos y no nivelar las diferencias de riqueza, esta respuesta al aumento de población y de prosperidad tiene sentido.

BIBLIOGRAFIA

I. *Obras citadas*

ADAMS, RICHARD N., ed. 1957

Political changes in Guatemalan Indian communities: a symposium. New Orleans, Middle American Research Institute, Tulane University.

AIKEN, HOWARD *et al.* 1955

Tables of the cumulative probability distribution. The Annals of the Computation Laboratory of Harvard University 35.

BARBER, BERNARD. 1957

Social stratification. New York, Harcourt Brace.

BORHEGYI, STEPHEN F. DE. 1954

The cult of our lord of Esquipulas in Middle America and New Mexico. El Palacio 61: 387-401.

BUNNIN, NICOLAS. 1963

The flower industry in Zinacantan. Columbia-Cornell-Harvard-Illinois Summer Field Studies Program in Mexico. Mimeografiado.

CALNEK, EDWARD. 1961

Distribution and location of the Tzeltal and Tzotzil pueblos of the highlands of Chiapas from earliest times to the present. University of Chicago. Mimeografiado.

CANCIAN, FRANCESCA. 1960

Functional analysis of change. American Sociological Review, 25: 818-27.

CANCIAN, FRANK. 1963

Informant error and native prestige ranking in Zinacantan. American Anthropologist, 65: 1068-75.

—. 1964

Some aspects of the social and religioius organization of a Maya society. *Actas y Memorias, XXXV Congreso Internacional de Americanistas, México, 1962*, 1: 335-43.

—. 1965

Efectos de los programas económicos del gobierno Mexicano en las tierras altas Mayas de Zinacantan. *Estudios de Cultura Maya 5*.

—. n. d.

Political and religious organizations. *In Handbook of Middle American Indians, Vol. 9*, Manning Nash, ed.

CAREY, SUSAN. 1962

Ladino society in Teklum. *Columbia-Cornell-Harvard-Illinois Summer Field Studies Program in Mexico*. Mimeografiado.

CARRASCO, PEDRO. 1961

The civil-religious hierarchy in Mesoamerican communities: pre-Spanish background and colonial development. *American Anthropologist*, 63: 483-97.

EARLY, JHON D. 1965

The sons of San Lorenzo in Zinacantan. *Tesis doctoral, Harvard University*.

EDEL, MATTHEW D. 1962

Zinacantan's ejido: the effects of Mexican land reform on an Indian community. *Columbia-Cornell-Harvard-Illinois Summer Field Studies Program in Mexico*. Mimeografiado.

FALLERS, L. A. 1961

Are African cultivators to be called "peasants"? *Current Anthropology*, 2: 108-10.

FOSTER, GEORGE M. 1960

Culture and conquest: America's Spanish heritage. *Viking Fund Publication 27*.

LEYES. 1959

Leyes del estado de Chiapas, primer tomo, texto integrado incluyendo todas las reformas hasta la fecha. México, D. F., Gráficos Garza.

MOSCOSO PASTRANA, PRUDENCIO. 1960

El Pinedismo en Chiapas. México, D. F.

NAGEL, ERNEST. 1956

A formalization of functionalism. *In his Logic Without Metaphysics*. Glencoe, Ill., Free Press.

NASH, MANNING. 1958

Political relations in Guatemala. *Social and Economic Studies*, 7: 65-75.

—. 1964

Capital, saving and credit in a Guatemalan and a Mexican Indian peasant society. *In Capital, Saving and Credit in Peasant Societies*, Raymond Firth and B. S. Yamey, eds. Chicago, Aldine.

POZAS, RICARDO. 1959

Chamula: un pueblo indio de los altos de Chiapas. México, D. F., *Memorias del Instituto Nacional Indigenista* VIII.

REDFIELD, ROBERT. 1941

The folk culture of Yucatan. Chicago, University of Chicago Press.

ROCOFF, NATALIE. 1953

Recent trends in occupational mobility. Glencoe, Ill., Free Press.

SIEGEL, SIDNEY. 1956

Nonparametric statistics. New York, McGraw-Hill.

SNELL, JOHN E., RICHARD J. ROSENWALD y AMES ROBEY. 1964

The wifebeater's wife. *Archives of General Psychiatry*, 11: 107-12.

STAUDER, JACK. 1961

Zinacantecos in hot country. *Columbia-Cornell-Harvard-Illinois Summer Field Studies Program in Mexico*. Mimeorgafiada.

TAX, SOL. 1944

Information about the municipio of Zinacantan, Chiapas. *Revista Mexicana de Estudios Antropológicos*.

—. 1953

Penny capitalism: a Guatemalan Indian economy. Washington, D. C., Smithsonian Institute of Social Anthropology 16.

VAN DEN BERGHE, PIERRE L. y BENJAMIN N. COLBY. 1961

Ladino-Indian relations in the highlands of Chiapas, Mexico. *Social Forces*, 40: 63-71.

VOGT, EVON Z. 1961a

Some aspects of Zinacantan settlement patterns and ceremonial organization. *Estudios de Cultura Maya*, 1: 131-45.

- . 1961b
Chapter on the Navaho. In *Perspectives in American Indian culture change*, Edward H. Spicer, ed. Chicago, University of Chicago Press.
- . 1964
Some implications of Zinacantan social structure for the study of the ancient Maya. *Actas y Memorias, XXXV Congreso Internacional de Americanistas*, México, 1962, 1: 307-20.
- . 1965
Ceremonial Organization in Zinacantan. *Ethnology*, 4: 39-52.
- . 1976
Tortillas for the gods, Cambridge, Harvard, University Press.
- WOLF, ERIC R. 1955
Types of Latin American peasantry: a preliminary discussion. *American Anthropologist*, 57: 452-71.
- . 1957
Closed corporate peasant communities in Mesoamerica and Central Java. *Southwestern Journal of Anthropology*, 13: 1-18.
- YOUNG, ALLEN. 1962
Mexico's federal corn warehouses in highland Chiapas. *Columbia-Cornell-Harvard-Illinois Summer Field Studies Program in Mexico*. Mimeografiado.
- ZABALA CUBILLOS, MANUEL. 1961a
Sistema económico de Zinacantan: estructura económica de nivelación. *Tesis inédita, Escuela Nacional de Antropología e Historia*, México, D. F.
- . 1961b
Instituciones políticas y religiosas de Zinacantan. *Estudios de Cultura Maya*, 1: 147-58.

II. *Otras obras sobre Zinacantan*

ACHESON, NICHOLAS H. 1962

The ethnozoology of the Zinacantecan Indians. *Mimeografiado*.

BLANCO, MERIDA H. y NANCY J. CHODOROW. 1964

Childrens' work and obedience in Zinacantan. *Ditto*,

BRICKER, VICTORIA REIFLER.

Zinacanteco patterns of humor. Tesis doctoral, Harvard University (en preparación).

CANCIAN, FRANCESCA M. 1963

Family interaction in Zinacantan. Tesis doctoral, Harvard University.

—. 1964

Interaction patterns in Zinacanteco families. *American Sociological Review*, 29: 540-50.

CANCIAN, FRANK. 1967

“Political and Religious Organizations”, pp. 283-298, en *Handbook of Middle American Indians* (Robert Wauchope, Ed. Gral. y Manning Nash, Ed. del vol.), vol. 6. Austin: University of Texas Press.

—. n. d.

“Multiple Systems of Stratification” (mimeografiado).

COLBY, BENJAMIN N. 1960

Social relations and directed culture change among the Zinacantan. *Practical Anthropology*, 7: 241-50.

—. 1960

Ethnic relations in the highlands of Chiapas, México. Tesis doctoral, Harvard University.

—. 1961

Indian attitudes towards education and inter-ethnic contact in Mexico. *Practical Anthropology*, 8: 77-85.

—. 1964

Elements of a Mesoamerican personality pattern. *Actas y Memorias del XXXV Congreso Internacional de Americanistas*, México, 1962, 1: 125-29.

— y PIERRE VAN DEN BERGHE. 1961

Ethnic relations in southeastern Mexico. *American Anthropologist*, 63: 772-92.

COLBY, LORE M. 1964

Zinacantan Tzotzil sound and word structure. Tesis doctoral, Harvard University.

COLLIER, GEORGE A. 1963

Zinacantan color categories, A. B. Honors Thesis, Harvard College,

- . 1975
The Fields of the Tzotzil: The Ecological Basis of Tradition in Highland Chiapas. Austin: University of Texas Press (en prensa).
- FISHBURNE, JANE. 1960
Some aspects of the division of labor in Zinacantan household.
Mimeoografiado.
- . 1962
Courtship and marriage in Zinacantan. A. B. Honors Thesis, Radcliffe College.
- GOODMAN, LOUIS A. 1965
"On the Multivariate Analysis of Three Dichotomous Variables".
American Journal of Sociology, 71: 290-301.
- LAUGHLIN, ROBERT M. 1962
El símbolo de la flor en la religión de Zinacantan. *Estudios de Cultura Maya*, 2: 123-39.
- . 1963
Through the looking glass: reflections on Zinacantan courtship and marriage. Tesis doctoral, Harvard University.
- The Tzotzil. In *Ethnology of Middle America*, Vol. 8, *Handbook of Middle American Indians*, Robert Wauchope, ed. (en prensa).
Tzotzil-English Dictionary.
- SCHNEIDER, HAROLD K. 1974
Economic Man: The Anthropology of Economics. Nueva York: Free Press.
- SILVER, DANIEL B. n. d.
Shamanism in Zinacantan. Tesis doctoral, Harvard University (en preparación).
- TAX, SUSAN. 1964
Displacement activity in Zinacantan. *América Indígena*, 24: 111-21.
- VOCT, EVON Z. 1964
Ancient Maya concepts in contemporary Zinacantan religion. VIe Congrès International des Sciences Anthropologiques et Ethnologiques, París, 2: 497-502.
- . 1964
Ancient Maya and contemporary Tzotzil cosmology: A comment on some methodological problems. *American Antiquity*, 30: 192-95.

- . 1965
Zinacanteco "souls." *Man*, 29: 33-35.
- . 1965
Structural and conceptual replication in Zinacantan culture. *American Anthropologist*, 67: 342-53.
- The Chiapas highland. In *Ethnology of Middle America*, Vol. 8, *Handbook of Middle American Indians*, Robert Wauchope, ed. (en prensa).
- The Maya. In *Ethnology of Middle America*, Vol. 8, *Handbook of Middle Amerifan Indians*, Robert Wauchope, ed. (en prensa).
- Ancestor worship in Zinacantan. *Actas del XXXVI Congreso Internacional de Americanistas*, Madrid, 1964 (en prensa).
- Los Zinacantecos, V. 7. *Colección de Antropología Social*, Instituto Nacional Indigenista, México, 1966.
- . 1969
Zinacantan: A Maya Community in the Highlands of Chiapas. Cambridge: Harvard University Press.
- . 1970
The Zinacantecos of Mexico: A Modern Maya Way of Life. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- WARFIELD, JAMES P. 1963
House architecture in Zinacantan. Mimeografiado.
- ZIMBALIST, MICHELLE S. 1963
The corn fields: a study of the social struceure of the Grandilla, a Milperia paraje. Mimeografiado.

INDICE

Prefacio	13
Agradecimientos	16
I. Introducción	19
II. Zinacantan y los zinacantecos	22
III. La vida pública de Zinacantan	30
IV. Los cargos	46
V. Personal Auxiliar	62
VI. El ritual	72
VII. El agricultor zinacanteco de maíz	86
VIII. Costo, autoridad y prestigio	106
IX. Financiamiento del servicio de cargo	127
X. Estratificación económica y social en Zinacantan	138
XI. Participación en el sistema de cargos	161
XII. Funciones del sistema de cargo	169 +
XIII. Análisis y la sociedad única	181
XIV. Crecimiento demográfico y participación plena	200
XV. Las listas de espera	215
XVI. Descompensación y el futuro	230
 Apéndice A: El trabajo en el campo	239
Apéndice B: Análisis de las muestras presentadas en el capítulo X	251
Apéndice C: Personal auxiliar del Mayordomo Rey Mayor (AIS) 1960	261
Apéndice D: Calendario del ritual	265
Apéndice E: Juramento de Asunción del Cargo de Alcalde Viejo Mayor	276

Apéndice F: Nuevos Patrones de estratificación de cargos de Zinacantan	279
Glosario: palabras inglesas, castellanas y tzotziles	292
Notas	294
Bibliografía	307

CUADROS E ILUSTRACIONES

CUADROS

1. Los tres sectores de la vida pública de Zinacantan	32
2. Los cuatro niveles de los cargos	48
3. Costos de mano de obra en el cultivo del maíz	93
4. Cuentas de agricultura de tres zinacantecos	97-98
5. Gastos para cinco cargos	107
6. Gastos más detallados para dos cargos	109
7. Gastos y deudas de los ocupantes de cargoos	110
8. Cálculos de los informantes de los gastos relativos de los cargos	111-112
9. Escala de costo	114
10. Escala de prestigio	116
11. Errores de los informantes: primer nivel	123
12. Errores de los informantes: segundo nivel	124
13. Análisis de los errores del informante, primero y segundo niveles	125
14. Riqueza y participación	130
15. Parentesco y participación en el sistema de cargos: Pruebas	136
16. Carreras de cargo de hombres de 55 años y más	142
17. Carreras de cargo: Pruebas	144
18. Trayectorias hacia los cargos de tercer nivel	145
19. Trayectorias hacia Alcalde Viejo Mayor (D1)	147
20. Primeros cargos de padres e hijos: Pruebas	148
21. Estratificación y elección de cónyuges: Prueba	150
22. Movilidad ocupacional en Indianápolis, U. S. A.	159
23. Participación en el sistema de cargos: Censo de Pasto	162
24. Población de Zinacantan	201
25. Población masculina de Zinacantan	202

26. Modelo 1: Edades del perfecto ajuste	207
27. Modelo 2: Porcentajes de excluidos a una edad constante de primer cargo	209
28. Listas de espera de cargos, 1952	219
29. Listas de espera de cargos, 1958	221-222
30. Listas de espera de cargos, 1961	222-223
31. Preferencia por los cargos	225
B.1. Muestra total de carreras: dos cargos (A y B)	255
B.2. Muestra total de carreras: tres cargos (A, B y C)	258
B.3. Muestra total de generación	259
B.4. Muestra de matrimonio de Apas	260

ILUSTRACIONES

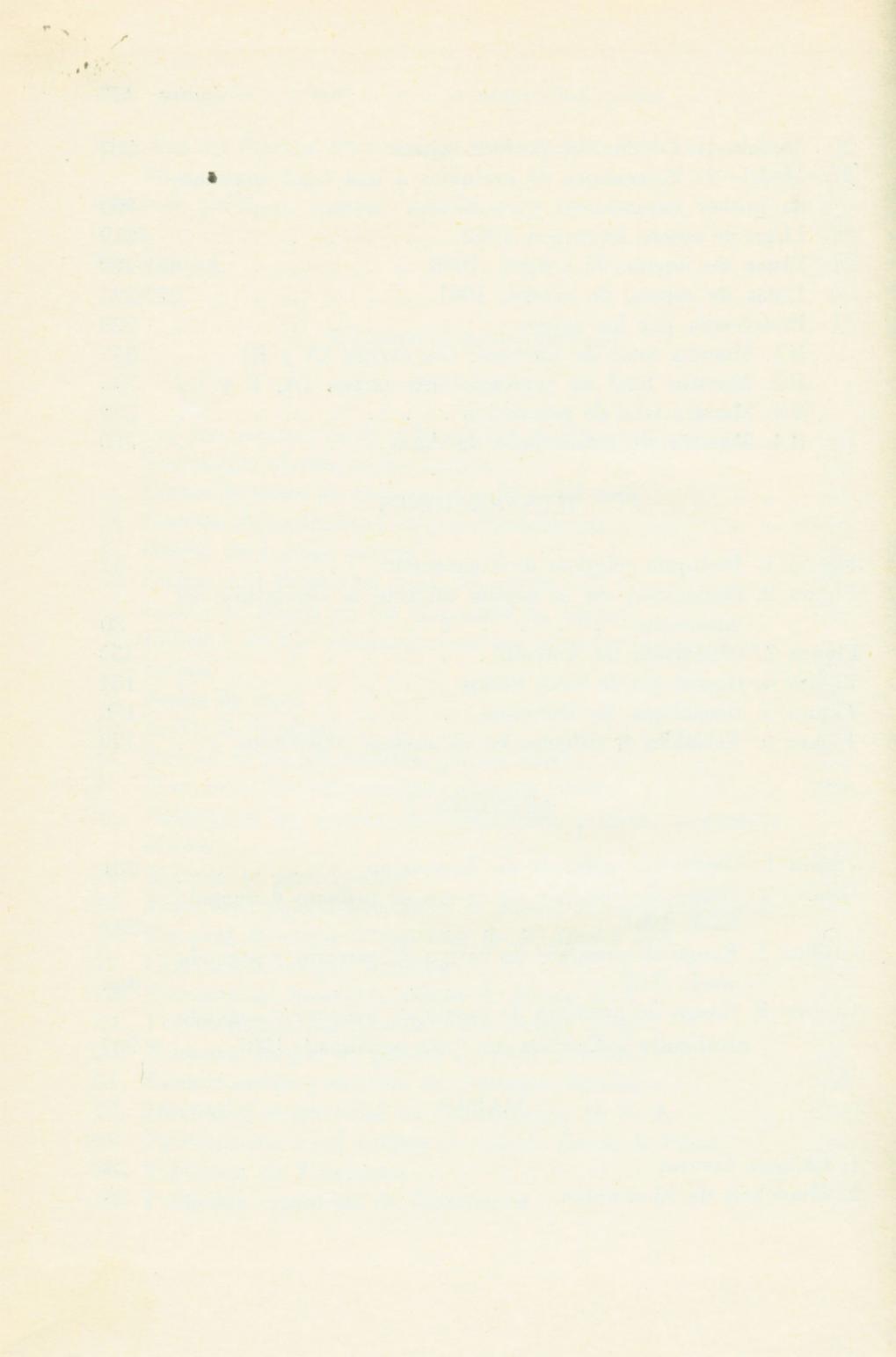
Figura 1. Jerarquía religiosa de Zinacantan	47
Figura 2. Disposición de la capilla durante la ceremonia del juramento	80
Figura 3. Genealogía de Antonio	153
Figura 4. Genealogía de Shun Vaskis	154
Figura 5. Genealogía de Domingo	156
Figura 6. Variables y sistemas en el análisis diacrónico	179

APENDICE F

Figura 1. Genealogía religiosa de Zinacantan	281
Gráfica 1. Rango de prestigio de cargos de primero y segundo nivel: 1961	282
Gráfica 2. Rango de prestigio de cargos de primero y segundo nivel: 1967	286
Gráfica 3. Rango de prestigio de cargas de primero y segundo nivel entre individuos con y sin movilidad: 1967	287

MAPAS

1. Chiapas Central	24
2. Municipio de Zinacantan	25



Economía y Prestigio en una comunidad Maya. (Colección SEP-INI No. 50) por Frank Cancian, se terminó de imprimir el día 29 de octubre de 1976, en los talleres de la Editorial Libros de México, S. A. Av. Coyoacán 1035, México 12, D. F. Se tiraron 2 000 ejemplares y en su composición se utilizaron tipos Bodoni de 12, 10 y 8 puntos. El cuidado de la edición estuvo a cargo de Jorge López Páez.

FECHA DE DEVOLUCION

DEVUELTO
DESMONTADO
31 SET. 1991
DEVUELTO



I 306 A57 N.50

Adq: 000213 Ej.2

Cancian, Frank

Economía y prestigio en una comunidad maya

Adq: 000213
Ej.2