

# LA ESTRATIFICACION SOCIAL “¿FUNCIONAL” PARA QUE TIPO DE SOCIEDAD?

Segundo Montes

## RESUMEN

*El artículo intenta contrastar la teoría funcionalista de la estratificación social con la realidad social salvadoreña. Para ello, se analiza primeramente la discusión en torno a la funcionalidad de la estratificación, a través de varios autores. En segundo lugar, se ofrecen unos datos de distintos ramos de la actividad, tanto del sector público como del privado, y se trata de analizarlos de acuerdo a los principios de la teoría funcionalista, para ver si ésta puede explicar suficientemente la realidad salvadoreña. Por último, el autor sugiere para qué tipo de sistema social es funcional la desigualdad que se percibe en los datos presentados, y cuales son las disfunciones que implican y las consecuencias sociales que se siguen de una tal estructura.*

## Introducción

La existencia de alguna desigualdad en la sociedad parece ser un fenómeno generalizado —si no universal— en el tiempo y en el espacio. Este hecho no ha podido pasar desapercibido a los científicos sociales, que han tratado de analizarlo y explicarlo, cada uno desde su marco teórico o desde su enfoque ideológico.

Ya en otra parte<sup>1</sup> me he extendido ampliamente en este estudio, y he tratado de profundizar en el fenómeno de la estratificación social en El Salvador. No voy a repetir aquí lo expuesto en dicho libro, ni tampoco voy a completar aspectos dejados fuera. La naturaleza de este artículo es de otra índole, y mucho más limitada, como se percibirá a lo largo del trabajo.

En una primera parte intentaré aclarar los puntos más sobresalientes de la discusión, tanto de los defensores de la “funcionalidad” de la estratificación social, como de sus impugnadores. En la segunda parte voy a abócarme a los datos empíricos —no precisamente siguiendo el modelo presentado por Stinchcombe<sup>2</sup>, pero sí en cierta forma siguiendo su idea de contrastar la teoría con la realidad—; para ello me fijaré en una gama de profesiones y trabajos, tanto del sector público como del sector privado, para vislumbrar a qué responde la desigualdad en la capacitación y en la retribución. En otras palabras, la estratificación social que se manifiesta en las distintas ocupaciones, y la desigualdad entre las personas y los grupos ¿responde, o no, a los principios teóricos del funcionalismo? Para ello habrá que contrastar tales principios con los datos

ofrecidos por la realidad empírica, en todas sus consecuencias.

Finalmente, y a modo de conclusión, me veré obligado a realizar un planteamiento más global y estructural: en caso de que la realidad responda a los principios, es decir, en caso de que sea "funcional". ¿por qué es funcional? ¿Para qué tipo de sociedad es funcional una tal desigualdad? ¿A quién beneficia realmente la estratificación social: a la sociedad global, o a un sector de la misma? ¿No será la "funcionalidad" una ideologización al servicio de otros intereses que no se quiere manifestar?

### I. Polémica en Torno a la "Funcionalidad".

Desde que Kingsley Davis y Wilbert E. Moore<sup>3</sup> publicaron en 1945 su artículo "Algunos principios de estratificación", se entabló una polémica apasionada en torno al tema, de la que tomaremos en consideración, además de dichos autores, a Tumin<sup>4</sup> y a Wesolowski<sup>5</sup>.

Que la discusión no es puramente científica, se deduce del tono que adopta en ciertos momentos la polémica, lo que nos indica que no se trata exclusivamente de datos empíricos y de principios teóricos, sino que en el problema se encierran también ciertos valores que "se juzgan" vitales para la sociedad. La discusión, por consiguiente, se ubica en el plano ideológico, y así se entiende cómo este punto pueda ser uno de los que deslindan las diversas escuelas sociológicas: funcionalistas y no-funcionalistas; pero detrás de la discusión ideológica y de escuela se esconde el modelo que se tenga de sociedad: capitalista y no-capitalista.

#### a) El punto de vista de Davis y Moore<sup>6</sup>:

Estos autores parten de la constatación empírica de la desigualdad social y de la estratificación, como hecho generalizado y universal. Aceptado el hecho, sostienen que si es así es porque la estratificación resulta funcional para la sociedad, e intentan una explicación de ello.

La sociedad, dicen, tiene una serie de necesidades que cubrir, de muy distinta índole, y jerarquizadas de acuerdo a su importancia. Para atender a tales necesidades hace falta crear instituciones y capacitar a las personas para que puedan satisfacerlas; pero hay necesidades que requieren más calificación que otras. Ahora bien, los talentos innatos que se necesitan para algunas tareas no abundan, por un lado, y la capacitación, por otro, es muy larga, o muy costosa, por lo que implica grandes sacrificios en los individuos que se tienen que preparar



para desempeñarlas. Frente al peligro de que no se cubran espontáneamente los puestos indispensables para satisfacer esas necesidades de la sociedad, ésta debe establecer los estímulos adecuados que compensen los sacrificios impuestos por la ardua capacitación, o que descubran los talentos que de otro modo no se harían patentes. Estos estímulos son los que institucionalizan la estratificación social y las diferencias entre los miembros de una misma sociedad.

Las funciones societales más importantes, y que dan pie a la estratificación, según los autores, son: la religión, el gobierno, la riqueza, propiedad y trabajo, y el conocimiento técnico. Sin embargo, hay algunas "condiciones externas" que deben ser tenidas en cuenta: el estadio del desarrollo cultural la situación con respecto a otras sociedades, y el tamaño de la sociedad. Estas variables externas inciden en la diferenciación que se percibe en distintas sociedades en cuanto al sistema de estratificación social.

#### b) La crítica de Tumin<sup>7</sup>:

Melvin M. Tumin realiza un análisis crítico de la tesis de Davis y Moore, y cuestiona muchos de los planteamientos de la misma. Entre otras cosas, duda de que ese mecanismo sea el más adecuado para descubrir los mejores talentos requeridos para las funciones más difíciles y arduas; niega que los puestos más altos sean absolutamente más indis-

pensables que los inferiores en el conjunto de la sociedad o de la institución; sostiene que lo que verdaderamente genera la diferenciación es la propiedad y el poder. Sostiene que, además de las posibles "funciones", hay que tomar en cuenta las "disfunciones" que un sistema de estratificación genera. Dado que en ellas se resume prácticamente su planteamiento, me permito transcribirlas en su totalidad:

1) Los sistemas de estratificación social funcionan para limitar la posibilidad de descubrir la completa escala de talentos disponibles en una sociedad. Esto resulta del hecho del desigual acceso a la motivación apropiada, canales de reclutamiento y centros de entrenamiento.

2) En la gradación de la escala de talento disponible, los sistemas de estratificación funcionan para poner límites a las posibilidades de extensión de los recursos productivos de la sociedad, por lo menos en cuanto lo que podía ser en condiciones de mayor igualdad de oportunidades.

3) Los sistemas de estratificación social funcionan suministrando a la "élite" el poder político necesario para procurar la aceptación y el dominio de una ideología que racionalice el "statu quo", cualquiera que sea, como "lógico", "natural" y "moralmente correcto". De esta manera, los sistemas de estratificación social funcionan como influencias esencialmente conservadoras en las sociedades en que se dan.

4) Los sistemas de estratificación social funcionan distribuyendo desigualmente auto-imágenes favorables a través de una población. En la medida en que tales auto-imágenes favorables sean requisito para el desarrollo del potencial creador inherente a los hombres, en igual medida los sistemas de estratificación funcionan limitando el desarrollo de ese potencial creativo.

5) En la medida en que las desigualdades en las recompensas sociales no se puedan hacer plenamente aceptables a los menos privilegiados en una sociedad, los sistemas de estratificación social funcionan aumentando la hostilidad, suspicacia y desconfianza entre los varios sectores de una sociedad, limitando así las posibilidades de integración social amplia.

7) En la medida en que la lealtad a una sociedad dependa del sentido del miembro significativo en la sociedad, los sistemas de estratificación social funcionan distribuyendo la lealtad desigualmente en la población.

8) En la medida en que la participación y

apatía dependa de un sentido de ser miembro significativo en la sociedad, los sistemas de estratificación social funcionan distribuyendo desigualmente en la población la motivación para participar" (o.c., págs. 182-3).

Según Tumin, por lo tanto, la estratificación social mantiene el statu quo imperante, privilegia a una élite, que transmite sus privilegios por vía hereditaria y obstaculiza el acceso a elementos ajenos, y propicia una desintegración en la sociedad, que puede fortalecer la lucha de clases.

c) La réplica de Davis.<sup>8</sup>

Davis trata de refutar la crítica que le hiciera Tumin, pero desgraciadamente la emotividad parece opacar las razones que estarían de su parte.

Sin terciar en la discordia, que creo que es irreconciliable debido a las posiciones que están por detrás de cada uno de los contendientes, me parece que es importante aclarar algunas afirmaciones de Davis que se pueden prestar a malos entendidos, al menos en nuestro medio:

Cuando ratifica que cuesta más formar a un ingeniero que a un trabajador especializado, da la impresión de que sostuviera que el costo recaerá sobre la "factoría" (pág. 189). La realidad —al menos entre nosotros— es que la factoría, o la empresa, no invierten nada en capacitar al personal, sino que esa carga recaerá sobre el Estado o sobre la familia, que corren con todos los gastos, y la empresa sólo se beneficia de la capacitación que trae la persona contratada; sólo en pocos casos subvencionan cursos de capacitación, perfeccionamiento a reciclaje para sus empleados.



Al insistir sobre lo duro de los estudios y de la capacitación, y de los sacrificios que requiere de parte de los jóvenes (pág. 192) parece ignorar Davis que el trabajo —que sería la otra alternativa para tales jóvenes— es tan duro, o más aún, que el estudio, y que a la mayoría de los jóvenes que optan por el estudio en vez del trabajo, debido a su condición de clase y a las facilidades que les brinda el status familiar, les sería más duro y sacrificado todavía el tener que trabajar, de modo que el estudio no es comparativamente un sacrificio, sino una ventaja más.

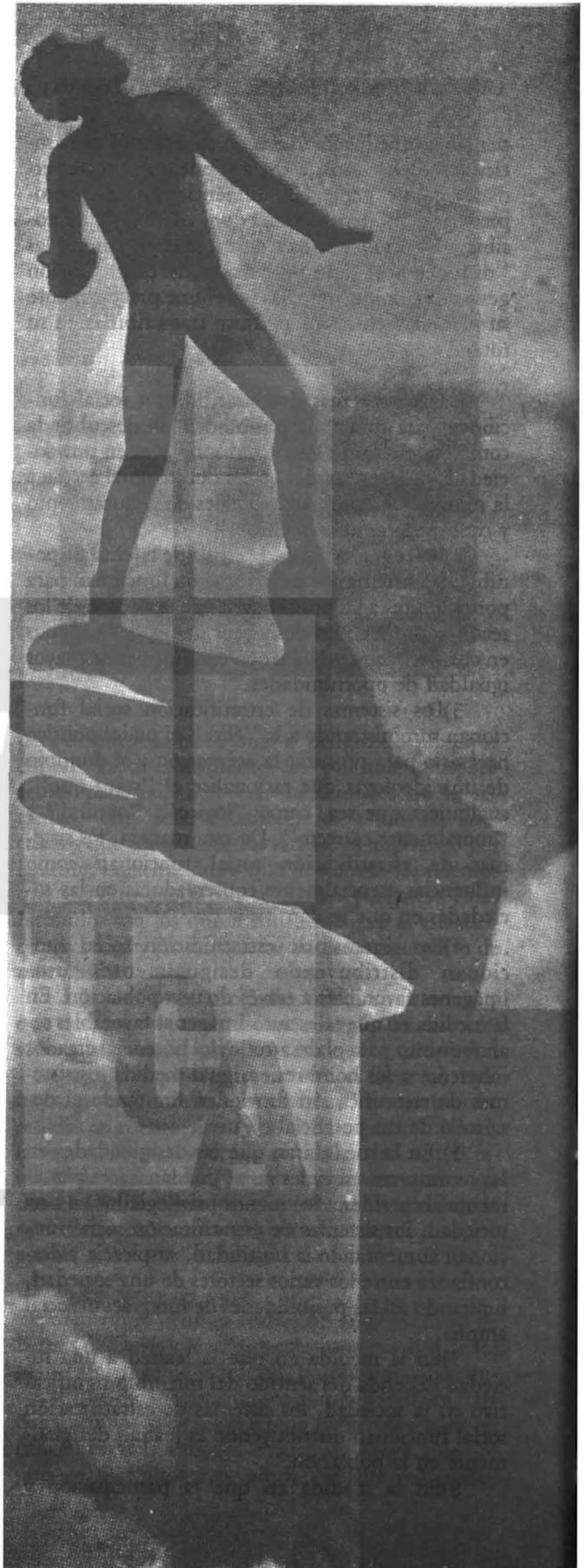
A continuación dice que es tan costoso el formar personal cualificado para determinadas posiciones que el Estado tiene que cargar con algunos de los costos. (pág. 192) Parece ignorar, o no tomar muy en cuenta, lo que supone la educación privada en este punto, tanto en USA como en otros muchos sitios, y cómo la mayoría de las familias de las clases altas prefieren la educación privada a la oficial, lo que implica que les significa una inversión muy rentable, el acceso a una élite, o las relaciones sociales con dicha élite, que les abrirán las puertas para el éxito.

Por último, afirma Davis: "La verdad es que si todo el mundo eligiera hacer exactamente lo que desea hacer, la población entera se reduciría a solamente unos pocos tipos de posición". (pág. 192). Esta afirmación es de todo punto gratuita y apriorística, y no hay fundamento empírico alguno para sostenerla. Más aún, y siendo consecuentes con el funcionalismo, si existieran otras necesidades que atender en tal sociedad, ésta inventaría incentivos y motivaciones para solventarlas.

#### d) El aporte de Wesolowski<sup>9</sup>:

Este autor no acepta que la estratificación asegure que los puestos más importantes sean ocupados ni por los más dotados naturalmente ni por los más capacitados; es decir, estas dos condiciones no garantizan al que las posea quien ocupe tales puestos relevantes.

Pero el análisis de fondo le lleva a asentar que una tal concepción sería tal vez válida para ciertos sectores de la sociedad americana, lo cual no lleva a inferir que ésta sea la sociedad ideal, ni que tales principios sean universales, y para ello transcribe el siguiente párrafo de T. Newcomb: "Muchos motivos que nosotros, como miembros de nuestra propia sociedad, pensamos que son parte de la naturaleza humana, no son en modo alguno iguales en todo el mundo. Los motivos de falta de prestigio, falta de libertad para liberarse del dominio de la auto-



ridad de otros, celos en las relaciones amorosas, así como los motivos de adquirir propiedad nos parecen completamente naturales. De hecho son bastante universales en grandes secciones de la sociedad americana. Su universalidad depende, sin embargo, de la universalidad de las condiciones culturales bajo las que son adquiridos. Quizá se pueda decir que representan la 'naturaleza americana de la clase media contemporánea', pero no corresponden a nada universal en la naturaleza humana" (ibidem, págs. 208-9.)

A continuación pasa Wesolowski a cuestionar las motivaciones, y lanza la hipótesis de que en otras sociedades podrían darse diferentes estímulos, como la realización propia, el servicio a la comunidad, etc., que llevaran a los individuos a ocupar tales puestos. Para él, la causa de la estratificación social no estaría tanto en las ventajas materiales y en el prestigio, cuanto en la existencia y en la distribución del poder y de la autoridad. A este respecto, nos dice: "La vida social es vida de grupo. Y la vida de grupo implica la estructuración interna del grupo. Esta estructuración consiste, entre otras cosas, en la emergencia de posiciones de mando y subordinación (así como de posiciones intermedias en estadios más lejanos de desarrollo). En tal estructura la autoridad está desigualmente distribuida. Porque tan pronto como las posiciones de autoridad están ocupadas, los que las ocupan tienen el derecho (y el deber) de dar órdenes, mientras que los otros tienen la obligación de obedecerlos". (ib., pág. 215.)

"En consecuencia, se puede decir que si hay alguna necesidad funcional de estratificación, es la necesidad de estratificación de acuerdo con el criterio de autoridad y no de acuerdo con el criterio de la ventaja material o el prestigio. Ni tampoco la necesidad de estratificación se deriva de la necesidad de inducir a la gente a la adquisición de calificaciones sino del mismo hecho de que los humanos viven colectivamente". (ib., pág. 216.)

En ningún modo me siento competente como para entrar en la discusión del tema con autores de la categoría intelectual de los mencionados. Por esta razón, y tomando en cuenta los puntos de vista de ellos, intentaré aplicar tales planteamientos teóricos a la realidad social de El Salvador. Reconozco el peso que el poder y la autoridad tienen en la sociedad, así como su desigual distribución. También en la familia se da una cierta estratificación, de acuerdo a la autoridad (como sostiene Wesolowski), pero no es éste el caso que nos interesa, sino el más general de la sociedad global.

He tomado como indicador de la estratificación, en este trabajo, la preparación requerida para cada cargo, y la retribución material monetaria que se le asigna, tanto por ser más cuantificable cuanto por el hecho de que en nuestra sociedad el poder adquisitivo del dinero va muy vinculado con el prestigio y con el poder. Reconozco el valor que estos otros indicadores tienen para la estratificación social, pero creo que se prestan a una interpretación o a una medición, más subjetiva y difusa, como ya indiqué en otra parte.<sup>10</sup>

## II. Datos de la Realidad y su Análisis.

En esta segunda parte presentaré una serie de datos sobre la realidad social salvadoreña. Después de presentarlos en sus respectivos cuadros, intentaré aplicar los principios de Davis y Moore sobre la estratificación social, para tratar de descubrir las necesidades de esta sociedad, y ver si se corresponden con la ideología que se manifiesta en las declaraciones públicas que se hacen. En otras palabras, si las necesidades primarias de nuestra sociedad son las que se presentan en el discurso político normal; los datos nos pueden iluminar sobre la sinceridad de tal discurso, en el sentido de que se estimule la ocupación de aquellos puestos que son más difíciles de cubrir y que requieren mayor entrenamiento.

En caso de que no haya una tal correspondencia entre el discurso y la praxis, es posible que los datos nos sugieran las razones que están por detrás de esa estratificación social, y los intereses que se ocultan en la ideologización del discurso. El planteamiento de Tumin nos puede ser muy iluminador, así como el de Wesolowski, para descubrir, a través de las "disfunciones", cuáles son los verdaderos intereses a los que beneficia un tal sistema de desigualdad social.

### a) Datos de la realidad:

En los seis cuadros que siguen presento los datos que he podido recoger, y que se refieren tanto al sector público como al sector privado. En todos ellos tenemos una estratificación, en requisitos y en retribuciones. Analizándolos cada uno en sí mismo, y también los seis entre sí, creo que podremos extraer algunas conclusiones de las que me he propuesto.

Los datos presentados son válidos hasta el día 30 de junio de 1979, ya que a partir del primero de julio se aplicaron unos ligeros aumentos de salarios, a iniciativa del Presidente de la República, principalmente para el sector público.<sup>11</sup>

CUADRO I  
MAGISTERIO

Cargo	Estud. Mínimos	Especializ.	Antigüedad	Sueldo	Hor.	Desc.	Prestaciones	Sobresueldo	Hor.	Servicios Particulares
I Sector Ofic.										
a) Bachiller.										
Supervisor	Bachillerato	Tít. pedag. super.	5 años	990-1035 ₡	8 h.	6%	Seg., INPEP, Jubil.			
Director	"	" " "	3 años en ese nivel	645-750 ₡	"	"	" " "	150-750 ₡		
Subdirector	"	" " "	" " "	645-750 ₡	"	"	" " "	75-650 ₡		
Profesor	"	" " "	" " "	565-750 ₡	6 "	"	" " "	5.25 ₡ h./clase		7-20 ₡ clase
b) Básica										
Supervisor	"	" " "	2 años Dir.	730-865 ₡	8 "	"	" " "	0-200 ₡ viáticos		
Director	"	" " "	y curso 9 mes.					15-170 ₡	2 h/día	
Subdirector	"	Tít. pedag. super.	3 años Subd.	480-665 ₡	5 "	"	" " "			
	"	" " "	2 años en ese nivel	415-665 ₡	5 "	"	" " "	15-150 ₡	2 h/día	
Prof. ciclo 3º	"	" " "	" " "	515-665 ₡	5 "	"	" " "	4.25 ₡ hora (340 ₡ mes)	4 h/día	5-10 ₡ clase
Prof. c. 1º, 2º, Parv.	" pedagóg.			380-525 ₡	5 "	"	" " "	150 ₡	4 h/día	4-5 ₡ clase
c) Esc. Ed. Espec.										
Director	Bachiller	Retard. Mental. y cursos en extranj.		865 ₡	5 "	"	" " "			
Subdirector	"	Retard. Mentales		655 ₡	3 "	"	" " "			
Profesor	"	" "		540 ₡	7 "	"	" " "			20-30 ₡ clase
d) Rehab. invál.										
Director	"	Méd. psiquiatra		865-2.140 ₡	4-6 h.	"	" " "			
Subdirector	"	Egresado Profes.		660-990 ₡	4-6 "	"	" " "			
Profesor	"	Ed. Especial		330-660 ₡	6 h.	"	" " "			20-30 ₡ clase
II Sect. Priv.										
Director	"	Profes. y Pedag.		1.300 ₡	8 h.	4%	Seg. Social			
Subdirector	"	" "		1.000 ₡	5 "	"	" " "			
Prof: Bachill.	"	Estud. Superiores		5.50-7.50 ₡/h.		"	" " "			7-20 ₡ clase
Prof: ciclo 3º	"	" "		4-5 ₡/h.		"	" " "			5-10 ₡ clase
Prof. 1-, 2- y Parv.	" pedag.			350 ₡	5 h.	"	" " "			4-5 ₡ clase

FUENTE: LEY DE SALARIOS, Diario Oficial, San Salvador, 22 de diciembre de 1978, Decreto No. 115; tomo No. 261, págs. 585-829. Estadísticas del Ministerio de Educación y de las Instituciones Educativas. Datos suministrados por informantes cualificados.

NOTAS: En los descuentos no aparecen los de la Renta, que se sobreentienden. En los Centros Privados hay una gran diversidad en todo. Las grandes oscilaciones en salarios y sobresueldos son debidas a la diversidad por razón del Escalafón, y por la variedad en los sobresueldos según centro educativo en el que trabajen los maestros, y otras causas.

CUADRO II  
MILITARES

Cargo	Estudios Mínimos	Especialización	Antigüedad	Sueldo	Hor.	Descuento	Prestaciones	Sobresueldo
General		DEM	4 años Coron.	2.500 ₡	8 h.	177.50 ₡	Hosp. Mil (familiar), jubil., Cooper., Cir. Mil., franquicias, viajes	según cargo
Coronel		curso: 2 años	4 años T. Coron.	2.100 ₡	12 h.	331.50 ₡	idem, más rancho e INPEP	40 ₡ en interior país, 50 gal. gasol., 10 ₡ por esposa y cada hijo; además: 120 ₡ si es DEM, 300 ₡ si es Comandante de Regimiento. idem primera parte; además: 100 ₡ si es DEM. idem primer parte; además: 80 ₡ si es DEM. idem primera parte
Ten. Coronel		curso: 6-12 meses	4 años Mayor	1.780 ₡	12 h.	294.70 ₡	idem	
Mayor	{ Esc. Mil. Línea: Bach. Académ.	curso: 6-12 meses	5 años Capitán	1.450 ₡	12 h.	256.75	idem	
		curso: 12 meses	5 años Capitán	"	"	"	"	
Capitán		curso: 6 meses	4 años Teniente	1.200 ₡	12 h.	228.00 ₡	"	
Teniente		curso: 6 meses	3 años Sub. Ten.	1.000 ₡	12 h.	205.00 ₡	"	
SubTeniente	{ Esc. Mil.: Bach. Acad. Línea: noveno grado	curso: 4 años	4 años Sargento	825 ₡	12 h.	184.87 ₡	"	" " "
		curso: 1 año	4 años Sargento	"	"	"	"	" " "
Sargento		curso: 12 meses	1 años SubSarg.	350 ₡	16 h.	61.25 ₡	Hospital, Comida, Lavado ropa, Jubil., Cooper.	" " "
SubSargento		curso: 2 meses	6 mes. Cabo	300 ₡	16 h.	58.50 ₡	idem	
Cabo	Leer y escribir	curso: 2 meses	4 mes. Soldado	130 ₡	16 h.	52.65 ₡	idem	
Soldado				85 ₡	17 h.	54.42 ₡	Hosp., Comida. Lav. ropa	
Guardia Nac.	{ Serv. Mil.; secto gr. Particul.: noveno gr.	curso		350 ₡	18 h.	19.25 ₡	Hosp., Seg. de vida, Cooperat., Jubilación	
Pol. N. y de H. Serv. Mil. y sexto gr.				"	"	"	idem.	

FUENTE: Carlos Andino Martínez, "El Estamento Militar en El Salvador", en Rev. ECA, julio-agosto 1979, pág. 615-630.

LA ESTRATIFICACION SOCIAL "¿FUNCIONAL?" PARA QUE TIPO DE SOCIEDAD?

**CUADRO III  
ADMINISTRACION PUBLICA**

Cargo	Estudios Mínimos	Especialización	Antigüedad	Sueldo	Prestaciones	Sobresueldo
<b>I Ejecutivo:</b>						
Ministros	Lic. o Dr. en eso (menos el de Educ.)	Postgrado o exper.		5.000	☒ Serg. vida, INPEP, Gastos médicos, Serv. fúnebres, vehíc., franquicias	Aguinaldo, Gastos represent.
-Defensa		Exper. 10-15 años en la Milicia		2.600	☒ Vehíc., combust., Segur. personal, franquicias, otros (cfr. militares)	
Subsecret.	Graduados en eso (Educ.: Maestro cualif.)	Postgrad. (a ser posible)		4.000	☒ Como los Ministros	Como los Ministros
-Defensa		Exper. 10 o más años en Mil.		1.900	☒ Como el Ministro	
Altos cargos	Graduados (Educ.: Maest. cualif.)	Postgr. o exper. (a ser pos.)		1.500 a 3.500	☒ Seg. vida, INPEP, Gastos méd. serv. fúnebres	Aguinaldo, vacaciones
Cargos menores	Estudiantes de últimos años, experiencia			730 a 1.480	☒ idem; 2 h. día para estudios	idem
Ofic. menores, Auxiliares, Ordenanzas, etc	idem, o Plan Básico, o 6° gr. (según casos)			300 a 570	☒ INPEP, Hospitaliz. y Gastos Médicos; 2 h. día para estudios	idem, y viáticos y h. extras
<b>II Legislativo:</b>						
Presidente	Dr. en Jurispr. y CC.SS.	Postgrados		5.300	☒ Como los Ministros	como los Ministros
1° Secretario	idem			3.500	☒ idem	Aguinaldo y otros
Diputado				2.500	☒ idem	Aguinaldo y viáticos
Of. Mayor y Jefe As. Fisc.	Egresado de Derecho		Of. Mayor: 2.000h. exper	1.000 a 1.500	☒ idem y-2 h. día para estudios	idem y horas extras
<b>III Judicial:</b>						
Presidente	(como el del Legislativo)			4.000	☒ Como Presid.; no puede ser juzgado	como el Presidente
Magistrado	Dr. en Jur. y CC.SS.	Postgrado		1.745	☒ Hospitaliz. y Gastos Méd. INPEP, Serv. fúnebres, franquicias	Aguin., viát., horas extras
Secretario	idem	idem		1.000	☒ idem, 1 h. día para estudiar	Aguinaldo, horas extras.

FUENTE: LEY DE SALARIOS, Diario Oficial, San Salvador, 22 de diciembre de 1978, Decreto No. 115; tomo No. 261, págs. 585-829. Estadísticas de los respectivos Organismos. Datos suministrados por informantes cualificados.

NOTAS: En los documentos referidos no aparece el horario (se supone de 8 h.), ni los descuentos (se supone que serán los estipulados por ley). En "Altos cargos" se incluyen: Oficial Mayor, Director Ejecutivo, Jefe de Unidad, Director General, etc. En "Cargos menores" se incluyen: Colaboradores, Jefe auditor, Abogados, etc.

CUADRO IV  
SALUD

Cargo	Estudios Mínimos	Especialización	Sueldo	Horario	Descuentos	Prestaciones	Servicios Particulares
Dir. General	Méd. graduado	Med. Administrat.	2.460 ₡	T.C.	INPEP, Renta	Asist. méd., Seg. vida, gastos fúneb.	
Jefe Divis. y Dept.	" "	según cargo	2.140 ₡	T.C.	" "	" "	
Méd. especial	" "	en su rama	540 ₡	2 h.	" "	" "	50 ₡ consulta (o más) (3-4 diarias)
Méd. general	" "		1.240 ₡	T.C.	" "	" "	20 ₡ consulta (S.Salv.) (4-5 diarias)
							10 ₡ (interior) (6-7 diarias)
Asist. de Residente	Méd. graduado o est. de último año		800 ₡	T.C.	" "	" "	
Méd. en Serv. Soc., o Practicante int.	Méd. graduado o est. de 4º año en adelante		450 ₡	T.C.	" "	" "	
Tecnol. méd.	Graduado	en su rama	650 ₡	T.C.	" "	" "	
Enfermera	Graduada		515 ₡	T.C.	" "	" "	
Aux. Enferm.	Diplomada		365 ₡	T.C.	" "	" "	
Empl. administrativos	Varios		450 ₡	7 1/4 h.	" "	" "	
Trabajadores	Varios		350 ₡	7 1/4 h.	" "	" "	

TC  
Sect. Priv.: 600 ₡ TC; 15 ₡ hora  
Sect. Priv.: 300 ₡ TC; 1-5 ₡ inyeccion

FUENTE: LEY DE SALARIOS, Diario Oficial, San Salvador, 22 de diciembre de 1978, Decreto No. 115; tomo No. 261, págs. 585-829. Estadísticas de las Instituciones correspondientes. Datos suministrados por informadores cualificados.

NOTAS: De acuerdo a la Ley de Salarios, los sueldos están contemplados para un T.C.; sin embargo, para los Médicos y para algunos otros contratos, el tiempo de dedicación efectivo es menor (4-6 h), y en algunos casos no es un horario corrido, sino que lo pueden distribuir en varios períodos a lo largo del día. En el sector privado, las cifras que aparecen en "Servicios Particulares" son las normales, pero hay que tener en cuenta que hay alguna diversidad en las tarifas, tanto por abajo como por arriba de esos valores; para los hospitales particulares, clínicas, etc., lo ordinario es que se cobre por operación y asistencia ulterior, hospitalización, etc., de acuerdo a tarifas estipuladas en cada centro.





CUADRO V  
UNIVERSIDADES

Cargo	Estudios Mínimos	Sueldo	Hor.	Prestaciones	Supresueldo
<b>I Univ. Nac.:</b>					
Rector	Graduado	2.350 ₡	8 h.	INPEP, Seg. vida colect.	1.400 ₡
Vicerector	"	2.950 ₡	"	"	"
Decanos y afines	" en eso	2.950 ₡	"	"	"
Jefe Dep. o equiv.	" " "	2.390 ₡	"	"	"
Profesores	" " "	1.260 a 2.390 ₡	6 a 8 h.	"	"
Instructores	70% carrera	540 a 1.260 ₡	8 h.	"	"
Personal de serv.		325 a 455 ₡	"	"	"
<b>II UCA:</b>					
Categoría VI <sup>1</sup>		2.475-5.000 ₡	8 h.	Todo el personal de planta tiene: Seguro de vida, Seguro de Enf. y Hospit. (familiar), Préstamos (2 veces el sueldo), Si estudia paga la cuota mínima. Tiene opción a becas de estudio en el extranjero.	
Categoría V <sup>2</sup>		2.075-4.300 ₡	"		
Categoría IV <sup>3</sup>		1.950-4.050 ₡	"		
Categoría III <sup>4</sup>		1.250-2.750 ₡	"		
Categoría II <sup>5</sup>		600-1.450 ₡	"		
Categoría I <sup>6</sup>		375-1.000 ₡	"		
Profes. H.C.		20 ₡ por clase			

**FUENTE:** Ley de Salarios, Diario Oficial, San Salvador, 22 de diciembre de 1978, Decreto No. 115; tomo No. 261, págs. 585-829.  
Estadísticas de las respectivas Instituciones.  
Datos suministrados por informantes cualificados.

**NOTAS:** En los documentos referidos únicamente aparecen los datos del cuadro. Suponemos que harán los descuentos estipulados en la ley. Para la UCA no aparecen los "Estudios Mínimos", pero nos consta que se exige la cualificación académica o profesional correspondiente a cada puesto. Para la UCA está vigente un sistema de Escalafón, con 26 escalones en cada categoría, por los que se va subiendo anualmente, aparte de otros motivos para su ubicación o reubicación en ella.

- 1 En esta categoría están incluidos el Rector, los Vicerrectores, y los Profesores Eméritos.
- 2 En esta categoría están incluidos los Jefes de Unidad.
- 3 En esta categoría está incluida la mayoría de los Profesores.
- 4 En esta categoría se incluye a los Recién Graduados, a los jefes de sub-sección, y a los Profesores nuevos.
- 5 En esta categoría se incluye a los Instructores, a los Encargados de Cátedra, a los técnicos, y a otros similares.
- 6 En esta categoría se incluye al personal de biblioteca, imprenta, secretariado, y servicio.

**CUADRO VI  
EMPRESA PRIVADA**

CARGO	SUELDO
<b>I XEROX:</b>	
Gerente General	4.676 ₡
Ger. sectoriales	2.000 a 3.400 ₡
Especialista <sup>1</sup>	1.460 a 3.100 ₡
Técnicos <sup>2</sup>	609 a 1.063 ₡
Empleados <sup>3</sup>	350 a 494 ₡
Ordenanzas y simil.	222 a 381
<b>II ENCUESTA:</b>	
Presid. y Ger. Gen.	no incluídos
Ger. sect. y afines	2.009 a 3.609 ₡
Especialistas <sup>1</sup>	1:536 a 1:941 ₡
Técnicos <sup>2</sup>	583 a 1.512 ₡
Empleados y obreros especializados <sup>3</sup>	324 a 483 ₡
Ordenanzas y símil.	233 a 294 ₡

**FUENTE:** Para I (Xerox): Encuesta de salarios, XEROX de El Salvador, sept. 30, 1977 (fotocopia); 10 empresas encuestadas, de las que respondieron 8 (Constancia, ESSO, Hoechst, IIT, 3-M, Sigma, Financiera de Desarrollo, IBM).

Para II (Encuesta): Encuesta de sueldos y salarios, San Salvador, El Salvador, 30 de abril de 1977 (fotocopia), documento confidencial, sin nombre (se cree que la realizó Price Waterhouse); 38 empresa encuestadas: 3156 ejecutivos y empleados (no están incluídos: Presidentes y Gerentes Generales, Posiciones muy especializadas y/o típicas de una única, Posiciones que se den en menos de tres empresas, Personal extranjero con sueldos no comparativos).

**NOTAS:** En los documentos únicamente aparecen los puestos y sus salarios. Se supone que para los puestos correspondientes se exigirá una profesionalización, capacitación o experiencia adecuadas. Tampoco aparecen ninguna de las demás categorías contempladas en los cuadros anteriores, pero entendemos que el horario será de 8 horas/día, que los descuentos serán los exigidos por la legislación laboral cuando menos, y que gozarán como mínimo de las prestaciones sociales legales como el Seguro Social.

- 1 En esta categoría hemos incluído profesionales diversos y personal muy cualificado, que justifica ese salario.
- 2 En esta categoría hemos incluído mandos intermedios, que están dotados de un nivel medio de capacitación, o que por su experiencia han ocupado dichos puestos, con tal retribución.
- 3 En esta categoría se incluyen empleados bajos (secretarías normales, recepcionistas, etc.) y obreros cualificados (mecánicos, albañiles, etc.)

b) Análisis de los datos:

Después de tener delante los datos ofrecidos en los seis cuadros anteriores, tratemos de extraer de ellos algunos elementos que puedan confrontarse con la teoría de la estratificación social. Para ello, primero haré un breve análisis de cada uno de los cuadros, y finalmente intentaré realizar un análisis comparativo de todos ellos.

**Cuadro I: Magisterio:**

A los maestros de más bajo nivel se les exige el bachillerato pedagógico, y se les retribuye entre ₡380.00 y ₡525.00 mensuales, a los que se les puede agregar ₡150.00 más si trabajan en otro turno (es cierto que el horario es menor que en otros trabajos, pero les ocupa el día y no es fácil que obtengan un complemento). Como están escalafonados, la variación del sueldo corresponde a un período de 0-25 años en su profesión docente. Lo mismo podemos decir de los demás profesores, con sus respectivas variantes, y tomando en cuenta que deben tener, además, estudios superiores pedagógicos.

En toda su carrera, el profesional de la educación, a este nivel, lo más que logra será multiplicar su salario inicial por 1.3, y el salario máximo que podrá obtener (si llega a ser Supervisor de Bachillerato), será de ₡1.035 mensuales. Se podrá alegar que siempre podrá dar clases particulares, pero aparte de ser muy aleatorio, la retribución por hora clase es inferior a otros servicios particulares comparables (ver, por ejemplo, en salud), y tanto más si se tiene en consideración que dura más tiempo una clase que una consulta corriente.

El maestro se encuentra a un nivel salarial semejante al de los ordenanzas, obreros, Guardia y policías, con unos ingresos de ₡12.00 diarios en el nivel inferior.

En cuanto a la estratificación interna a esta profesión, podemos observar que es muy pequeña, tanto en lo que se refiere a la diferencia en requisitos de estudio, como en lo que se refiere a retribuciones, que se mantienen en una relación de 1 a 2.7 entre la menor y la mayor.

Por último, no parece que haya una proporción razonable entre el nivel de preparación requerido (bachillerato pedagógico y nivel superior) y la retribución asignada, y mucho menos si se lo compara con otros sectores laborales, como iremos apreciando en este trabajo.

**Cuadro II: Militares:**<sup>12</sup>

Entre los militares tenemos dos categorías: los que llamaremos "de línea", y los oficiales. Entre los "de línea" incluimos a los guardias y policías, pero excluimos a los simples soldados. Podemos decir que en esta primera categoría (con pequeñas excepciones en los grados inferiores) se les exige 60. ó 90. grado, más cursos de formación, y por una jornada de 16-18 horas se les retribuye con ₡ 130.00-350.00 mensuales. En cuanto a los oficiales, tienen que tener el bachillerato académico, después del cual adquieren una carrera militar en cuatro años, lo que les convierte en profesionales; y a lo largo de su profesión irán recibiendo cursos superiores (como postgrados) de una duración de hasta otros cuatro años más; a cambio de esto, y por un servicio de 12 horas diarias percibirán un salario de ₡ 825.00-2.500.00 mensuales. El máximo salario a que podrá aspirar, si logra llegar a la cúspide, general, será de ₡ 2.620.00 (incluido el sobresueldo por ser DEM), o sea, poco más de 3 veces el sueldo inicial, pero esto sólo después de un mínimo de 24 años de servicio y de ocho años de estudios militares. Es cierto que gozan de prestaciones sociales considerables, pero también es cierto que los descuentos en sus salarios son muy elevados.

Si nos fijamos en su nivel de salario, apreciamos que es de ₡ 11.00 diarios para los Guardias y Policías, y de ₡ 27.50 para los oficiales recién graduados, lo que los coloca en paridad con los maestros, ordenanzas, obreros, y los técnicos inferiores (para los Sub-Tenientes).

Se aprecia una mayor estratificación interna que entre los maestros, tanto a nivel de requisitos como a nivel de salarios, que es de 1 a 3 de general a subteniente, y de 1 a 7 de general a guardia o policía; sin embargo, la estratificación, en este sentido, es menor que en otras profesiones, como podremos comprobar más adelante. Pero en lo que se establece una rígida estratificación es en materia de autoridad, de acuerdo al rango militar adquirido, característica mayor que en cualquier otra profesión.

La proporción que se establece entre el nivel de preparación requerido y la retribución no parece muy adecuada, sobre todo en los oficiales, que son verdaderos profesionales, y en los grados más altos tienen un postgrado en su especialidad. Tampoco se ajusta el nivel de retribución al horario de trabajo que tienen asignado.

**Cuadro III: Administración Pública:**

A los ordenanzas y similares se les exige tener 60. ó 90. grados, y por una jornada de 8 h. se les paga de ₡ 300.00-570.00 mensuales. Para los cargos menores se precisa ser estudiante universitario de los últimos años, como mínimo, y por una jornada completa se les paga un salario de ₡ 730.00- a 1.480.00 al mes. Para los "altos cargos" se exige ser profesional, y de preferencia con un postgrado, y por una jornada completa se les retribuye con ₡ 1.500.00-3.500.00 mensuales. A los Subsecretarios y a los que ocupan cargos comparables, se les exige, como norma general, que sean profesionales y con un postgrado, a cambio de lo cual perciben ₡ 4000.00 al mes, pero tienen una serie de prestaciones extra. Por último, a los Ministros y a los Presidentes de los otros dos poderes se les exige también el ser profesionales y postgraduados, y se les retribuye con ₡ 5.000.00-5.300.00 mensuales, más las prestaciones extra. Sin embargo, en el ramo de defensa, y de acuerdo a los datos de que disponemos, los sueldos de Ministro y Subsecretario son considerablemente inferiores a los de sus homólogos, a no ser que se les mantenga, además, el sueldo correspondiente a su rango militar. Como no tenemos datos que sugieran que en la Administración Pública hay escalafón, no tomaremos en cuenta este aspecto.

En cuanto al nivel salarial, sólo encontramos el nivel inferior, que es similar al de los maestros, guardias y policías, obreros, y el mismo que iremos encontrando en los otros cuadros, para esa categoría, por lo que no amerita repetirlo.

La estratificación interna que se da en este cuadro es muy alta, tanto por los requisitos de preparación, que van desde el nivel inferior de estudios hasta los más altos de postgrado, como en cuanto a la retribución salarial, que mantiene la relación de 1 a 18 entre el salario más alto y el inferior, o la de 1 a 3.5 entre el superior y el de los "altos cargos" para los que también se requiere el ser profesional y preferentemente postgraduado.

Si bien en los estratos más altos parece darse una proporción aceptable entre los requisitos de preparación y el salario percibido, no podríamos sostener lo mismo en los estratos más bajos, donde el sueldo parece estar a un nivel inferior a la preparación del que lo devenga.

**Cuadro IV: Salud:**

Los trabajadores y administrativos, para los que no se especifica su preparación requerida, perciben por una jornada completa de trabajo un salario de ₡ 350.00-450.00 mensuales. A continuación viene una serie de profesionales intermedios, que poseen una preparación de estudios superiores en su ramo, con salarios que oscilan entre ₡ 365.00 y ₡ 800.00. En cuanto a los médicos ya graduados, y algunos con especialidad de postgrado, los salarios asignados son de ₡ 1.240.00-2.460.00. El salario máximo a que puede aspirar un médico, de acuerdo a los datos, es de ₡ 2.460.00 mensuales; sin embargo, parece ser que los horarios de trabajo en los estratos más altos no sólo son más cortos, sino también más elásticos. Por otro lado, y siempre de acuerdo a los datos recabados, lo ordinario es que en esta profesión, una vez graduado, se trabaje en servicios particulares, en los que puede obtener un especialista arriba de los ₡ 4000.00 mensuales; un médico general arriba de los ₡ 2.000.00, o de los ₡ 1.400.00, según sea en la capital o en el interior; y no sabemos cuánto una enfermera graduada y un auxiliar de enfermera, ya que no disponemos del dato de servicios promedio diarios. Es también conveniente notar que las consultas médicas, como media, suelen ser más breves que una clase particular, para compararlo con el servicio equivalente de los maestros.

El nivel salarial (dejando aparte el estrato inferior, que es similar a los de otras profesiones), es de ₡ 12.00 diarios para las auxiliares de enfermería, de ₡ 17.00 para las enfermeras, de ₡ 22.00 para los tecnólogos, y de ₡ 15.00-27.00 para los aún no graduados.

La estratificación al interior de esta profesión está muy marcada en lo que se refiere a los niveles de capacitación profesional; en cambio, en el nivel de salarios no es tan acentuada (al menos si los horarios fueran iguales para los distintos estratos), ya que entre el salario máximo y el mínimo hay una relación de 1 a 7, y entre el máximo y el de enfermera graduada (que tiene un nivel superior de capacitación), es de 1 a 4.7; pero si tomáramos en cuenta las desigualdades en los horarios, y las entradas económicas por los servicios particulares, estas relaciones se pueden multiplicar por dos o por más.

Finalmente, se advierte una gran desproporción entre el nivel de preparación requerido y el salario devengado, que incluso en los estratos más altos no parece corresponder a aquél, y mucho menos aún en los estratos intermedios. Pero creo conveniente insistir una vez más en que el horario real puede modificar sustancialmente los datos y sus conclusiones.



### Cuadro V: Universidades:

Son distintas las características de las dos universidades contempladas. Pero creo que se puede tomar el caso de la UCA para el análisis, ya que tiene un escalafón, y ya que los salarios devengados y los requisitos para cada categoría son muy similares, aunque por los datos se ve que tanto las retribuciones salariales como las prestaciones son un poco más elevadas en la UCA que en la Universidad Nacional. Lo escueto del cuadro, y su claridad, no exigen que repitamos los datos que en él se presentan. Conforme al escalafón, y manteniéndose dentro de la misma categoría, en un período de 26 años se aumenta el salario entre 2 y 2.66 veces.

La estratificación al interior del grupo es bastante marcada en lo que se refiere a preparación requerida, especialmente si se considera que la ubicación escalafonaria dependerá del nivel profesional alcanzado, que puede ir desde estudiante de últimos años (menos en el estrato inferior) hasta postgraduados de la más alta calidad. En cambio, en lo salarial no es tan marcada, pues si bien es cierto que entre el máximo salario absoluto alcanzable y el mínimo absoluto de inicio es de 1 a 13.3, de hecho, entre el máximo y mínimo iniciales es de 1 a 6.6, entre el máximo y el mínimo finales es de 1 a 5, pero entre el máximo inicial y el mínimo inicial para un graduado es de 1 a 2, mientras que entre los máximos finales para estos mismos es de 1 a 1.2.

Respecto a la proporción establecida entre la preparación requerida y el salario asignado, parece ser bastante adecuada, sobre todo teniendo en cuenta que existe el escalafón, y que al lograr un nivel mayor de preparación se reubica al personal en su correspondiente escalón, o en una nueva categoría.

### Cuadro VI: Empresa Privada:

También para este cuadro la simplicidad de los datos y su claridad nos eximen de tener que describirlos más detenidamente. Al no incluir la segunda parte (que es la que contempla más empresas) a los Presidentes y a los Gerentes Generales, a las "posiciones muy especializadas", ni al "personal extranjero con sueldos no comparativos", no podemos medir exactamente los salarios devengados por las categorías más altas que, no sólo se equiparan a la de la primera parte del cuadro, sino que la superan con mucho, según otras informaciones que nos han suministrado y que nos indican que en muchos de los casos el sueldo mensual supera los ₡10.000.00

El nivel salarial para los dos estratos ínfimos se encuentra entre los ₡7.00 y los ₡16.40 diarios, lo que hace que este personal se equipare a los maestros, a los guardias y policías, a los ordenanzas y a otros empleos que ya hemos podido comprobar en cuadros anteriores.

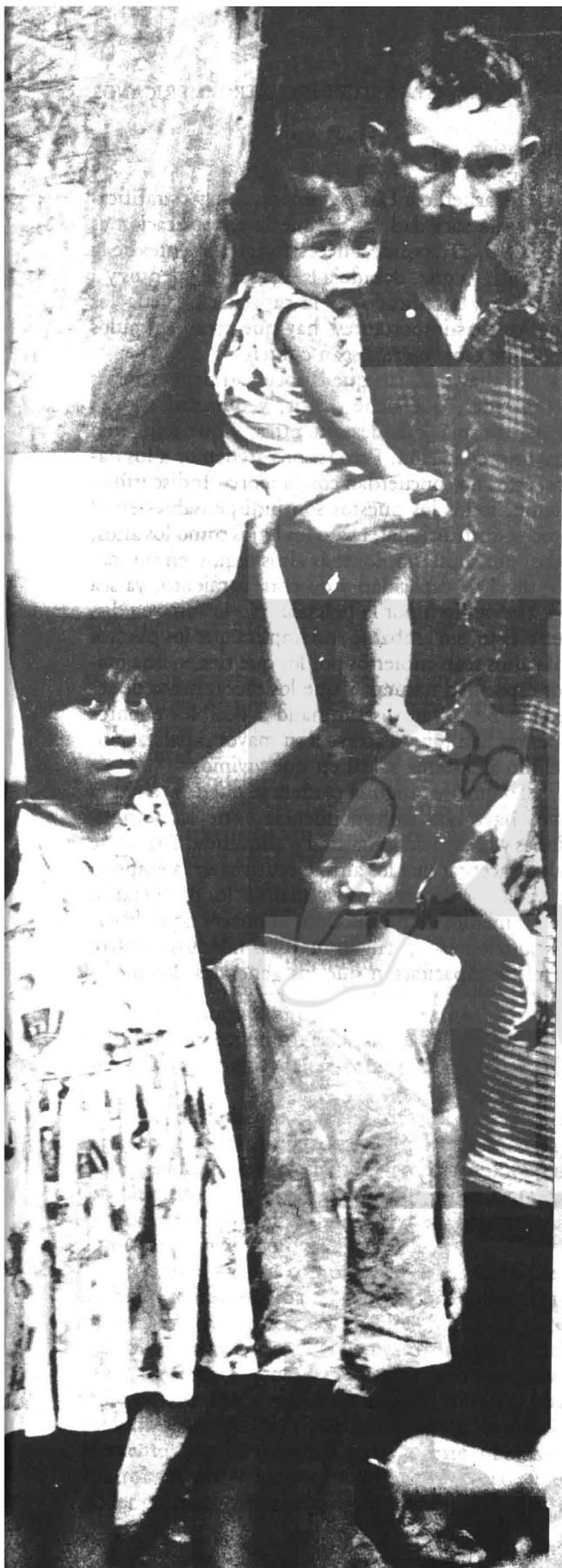
La estratificación al interior de este grupo está profundamente marcada, ya sea en lo que se refiere al nivel de capacitación, que va desde ninguna hasta la máxima de profesionalidad y especialización, pasando por toda la gama de requisitos intermedios de profesionalización; ya sea también en lo que se refiere a la remuneración salarial, donde encontramos una relación de 1 a 21 entre los salarios extremos, o de 1 a 3.2 entre el salario máximo que aparece y el de los "especialistas", que se supone son profesionales. Sin embargo, suponiendo que hay salarios aún mayores, como ya he indicado, esa relación se multiplicaría por 2 ó por 3 todavía.

En cuanto a la proporción entre preparación requerida y salario asignado, creo que no es muy equitativa, especialmente en los estratos extremos, pues en los más bajos el nivel de retribución parece insuficiente para los requisitos de capacitación, mientras que en el estrato más alto la retribución puede ser desmesurada si es cierto que los sueldos alcanzan las cifras ya expresadas y que no aparecen en los datos publicados. Por último, creo conveniente advertir que los salarios en este ramo corresponden a 1977, y que se supone que se han elevado sobre esos valores para 1979, año contemplado para los otros ramos.

### Análisis Comparativo:

Una vez realizado el somero análisis de cada uno de los cuadros, creo que es necesario comparar los datos de los distintos cuadros, para extraer algunas conclusiones de carácter estructural.

En primer lugar, y en líneas generales, se puede afirmar que el sector privado paga mejores sueldos que el sector público, incluso en 1977 respecto a 1979, con excepción, tal vez, del caso de las Universidades —lo que es muy explicable dado el alto nivel de especialización exigido a los profesionales que trabajan en este campo— e incluso en este caso no se alcanzan los máximos niveles de la empresa privada en los sueldos reales de los altos ejecutivos. Por otro lado, los servicios particulares se remuneran por encima de los servicios públicos, y los servicios en el área de salud están mejor remunerados que los correspondientes en educación, siempre dentro de lo particular.



También se percibe una mayor estratificación interna en el sector privado que en el público, tanto en lo que se refiere a requisitos de capacitación, como en lo relativo a retribuciones económicas; con esto, el prestigio y la jerarquización de la autoridad será más pronunciada en el sector privado.

En el sector público se encuentran los servicios peor retribuidos, como son el magisterio nacional, las Fuerzas Armadas, y el ramo de salud. Con este dato podemos comprobar que los servicios sociales mayores, y los que no son directamente rentables, en sentido económico y de productividad cuantificable, son pasados al sector público, que tiene que cargar con ellos, y tiene que dedicar sumas muy elevadas para costearlos, lo que hace que no pueda pagar los mismos salarios que el sector privado, mientras éste se libera de los altos costos sociales que le supondría, y participa muy poco con sus aportaciones fiscales a los gastos públicos, por medio de los impuestos sobre la renta o sobre el capital, que son insignificantes<sup>13</sup>. Asimismo, los servicios que más benefician al sector privado, como son la capacitación de la mano de obra a través del sistema educativo nacional, la salud de esa mano de obra a través del sistema de salud nacional, y la defensa de la propiedad privada y de sus intereses, a través del ejército y de los cuerpos de seguridad, son los peor retribuidos y los que han sido "cedidos" al Estado, obteniendo así los mayores beneficios, pero convirtiéndose el sector privado en el peor pagador vicario, y en el mayor usufructuario y acumulador de privilegios.

Este hecho tiene graves consecuencias para el conjunto social, ya que los puestos más onerosos y difíciles reciben un status inferior, y una retribución económica insuficiente para llevar una vida digna, desahogada, y acorde con las exigencias sociales que se le asignan; lo que induce a que se busquen trabajos e ingresos supletorios, ya sea mediante servicios extras, ya sea predisponiendo a la corrupción, siempre fomentada y promovida por los grandes intereses económicos, y que provoca el desmoronamiento social y ético de las personas e instituciones que se tienen por indispensables para el mismo sistema.

De hecho se valoriza más el sector privado y productivo que el sector público y de servicios, si lo medimos por el indicador escogido: la retribución económica. Efectivamente, los más altos salarios (incluso en 1977 respecto a 1979) y realmente desproporcionados, se asignan a los estratos superiores del sector privado, añadiéndole por este medio presti-

gio y poder, y un elevado grado de fidelidad a sus benefactores, a sus intereses y a sus ideales<sup>14</sup>. Se privilegia, por consiguiente, la acumulación de capital, que sólo se realiza en el sector privado, ya que el sector público y de servicios oficiales no posee tal cualidad. Ahora bien, si el sector privado puede pagar semejantes salarios a sus empleados, y a sus altos ejecutivos, que no son más que empleados que le ayudan en la realización eficiente de la plusvalía y de la acumulación de riqueza, se puede sospechar los altos niveles de utilidades que se reserva para sí el capital propietario de dichos medios de producción. Éste se puede considerar, pues, como el valor supremo de una tal sociedad.

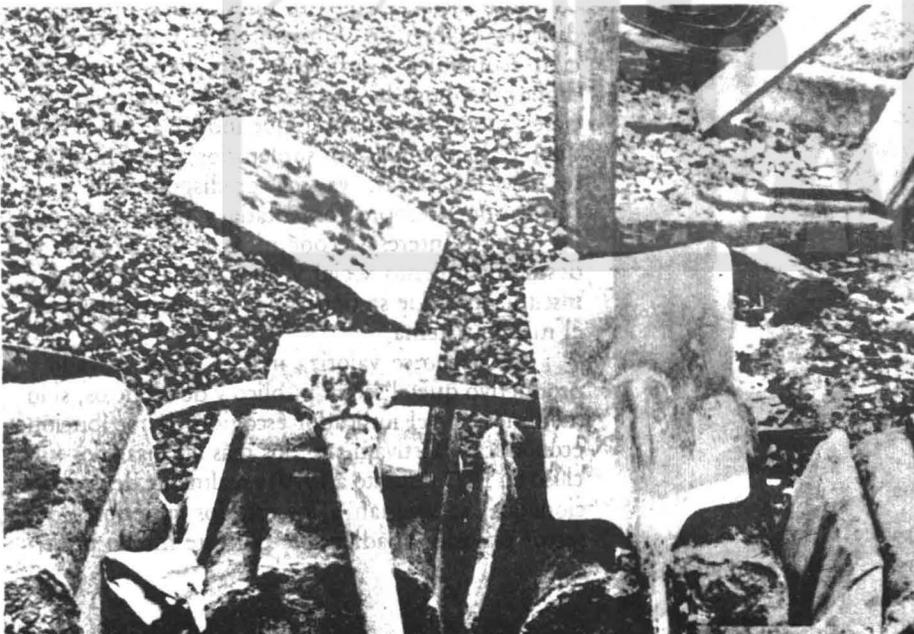
Sin embargo, ateniéndonos al discurso político y social, siempre se exaltan como supremos valores algo muy genérico y abstracto, como son la libertad, la democracia, la honestidad, la educación del pueblo, la salud, la entrega abnegada de las Fuerzas Armadas a la salvaguarda de la Patria y de sus altos intereses. Y esto no sólo en el día del maestro, o del soldado, o de la enfermera, sino en momentos aún más solemnes, e incluso en la Constitución y en las leyes. Pero los supremos valores concretos, como hemos podido comprobar en los datos presentados, son los intereses económicos y productivos, la acumulación de capital, la fidelidad de la Fuerza Armada y del pueblo a estos supremos valores, para beneficio de los pocos privilegiados que además de tener todos los otros beneficios sociales en su más alto grado, hegemonizan el poder económico, y por medio de él también el poder social y el poder político.

## Conclusion

De acuerdo a Davis y Moore, si hay estratificación en la sociedad, es porque la estratificación es funcional, y responde a necesidades diferentes de la sociedad, ya que, debido a la escasez de talentos y a lo arduo y sacrificado de la capacitación para los puestos más importantes, hay que crear estímulos para que esos puestos sean cubiertos.

No hay duda en que la sociedad tiene diversas necesidades, que debe cubrir, y que unas profesiones son más difíciles que otras, y que requieren mayor preparación. Pero, si nos atenemos a los datos, éstos no concuerdan con la teoría. Indiscutiblemente, todos los puestos son indispensables en el proceso institucional, tanto los bajos como los altos; pero, por supuesto, los más altos requieren un mayor nivel de capacidad y de entrenamiento, ya sea por el estudio o por la práctica. No lo vamos a discutir. Esto, sin embargo, no implica que los puestos más altos sean cubiertos por los que tienen una mayor capacidad natural, y que los mecanismos de selección no hayan discriminado a posibles talentos que no han tenido acceso a su mayor capacitación, debido al sistema social en que vivimos.

Lo que de ninguna manera se puede aceptar es que haya una correspondencia entre las retribuciones y la capacidad natural o adquirida. Así, no se puede aceptar que los altos ejecutivos de la empresa privada —y no entramos a analizar los propietarios de los medios de producción, al carecer aquí de datos suficientes—, tengan mayores talentos y mayor nivel de capacitación que los generales, los médi-





cos, los profesores, etc. Para ser un gerente, o un alto ejecutivo de una empresa se necesita una profesión, o una capacidad natural o enriquecida con la experiencia —aparte de otros factores, como pueden ser fidelidad a la empresa, parentesco o compadrazgo con los dueños, buenas conexiones, etc.—, y ya hemos visto los requisitos para llegar al estrato superior en el magisterio, la salud, la Fuerza Armada, las Universidades, o la Administración Pública. Y algo parecido se puede extraer de la comparación entre los distintos ramos de actividad contemplados, para un mismo nivel salarial, respecto al nivel de exigencias de capacitación profesional. Y, aunque no podemos referirnos más que al indicador económico salarial, no se puede negar que el status y el poder se corresponden con éste.

Por consiguiente, si la estratificación social que establece nuestra sociedad es verdaderamente funcional, su función no responde ni a lo sostenido por esos autores, ni al discurso ideológico que trata de justificarla. Es preciso, por lo tanto, buscar otra explicación, más acorde con la realidad.

Ya en el análisis comparativo de los datos presentados se insinuó una tal explicación. Verdaderamente, esta estratificación social es funcional para nuestro sistema social. Pero nuestro sistema social es de tales características que privilegia la acumulación de riqueza y del poder económico en una minoría hegemónica, y subordina todos los demás elementos de la realidad social a este objetivo; controla el poder económico, el poder social, y el poder político, y monta todo un complicado apar-

to, debidamente estratificado, para que sirva a sus intereses, controlando el Estado y relegándole las tareas más duras e improductivas. El mecanismo ideológico que construye es de tal naturaleza que aliena al mismo Estado, a la Fuerza Armada y al pueblo, de modo que no sea consciente de la utilización y de la explotación a que es sometida de parte del grupo hegemónico, e incluso a veces se sienta agradecido, estimulado y honrado con ciertos salarios que en ningún momento guardan proporción con las ganancias acumuladas a su costa, y gracias a su fidelidad e instrumentalización.

La estratificación social que tenemos, por lo tanto, si bien es funcional para el sistema social vigente, ciertamente no lo es para nuestra sociedad, y en nada beneficia a esta sociedad, que está constituida no por unos pocos privilegiados, sino por la totalidad de sus integrantes, quienes en este sistema se ven relegados del poder económico, social y político, y son instrumentos o peldaños para ese mismo poder concentrado en una minoría.

Si esta estratificación social es funcional para el sistema imperante, para el conjunto de la sociedad tiene muchas de las "disfunciones" que apuntaba Tumin, como son el limitar la selección de los mejores talentos, alienar con la imposición de una ideología que racionalice el statu quo, crear y distribuir auto-imágenes favorables al sistema y, sobre todo aumentar la hostilidad en los menos beneficiados, disminuir la participación de éstos y su lealtad y, en definitiva, incrementar las tensiones sociales y estimular la lucha de clases que dé al traste con el mismo sistema. El sistema dominante, por

lo tanto, genera dentro de sí sus propias contradicciones que lo llevan a su destrucción a medida que aumentan o se agudizan esas contradicciones y se incrementa la conciencia de clase de los que son víctimas de un tal sistema de explotación. La realidad social que está viviendo el país nos está demostrando la veracidad de esta tesis.

San Salvador, 23 de enero de 1980

#### NOTAS

- 1 Montes, Segundo, *Estudio sobre Estratificación Social En El Salvador*, San Salvador, Publicaciones del Departamento de Sociología y Ciencias Políticas, Univ. Centroam. José Simeón Cañas, 1979.
- 2 Stinchcombe, Arthur L., "Algunas consecuencias empíricas de la teoría de estratificación de Davis y Moore (1963)", en Bendix, R. y Lipset, S. M., *clase, status y poder* (vol. I.), págs. 217-223.
- 3 Davis, K. y Moore, W.E., "Algunos principios de estratificación (1945)" en Bendix y Lipset, o.c., (vol.I), págs. 155-170.
- 4 Tumin, M.M., "Un análisis crítico (1953)" en Bendix y Lipset, o.c., (vol.I), págs. 171-185.
- 5 Wesolowski, W., "Algunas notas sobre la teoría funcional de la estratificación (1962)", en Bendix y Lipset, o.c.(vol.I), págs.203-216.
- 6 Davis y Moore, o.c.
- 7 Tumin, o.c.
- 8 Davis, K., "Réplica a Tumin", pág. 187-195.
- 9 Wesolowski, o.c.
- 10 Montes, Segundo, o.c., págs.81-88.
- 11 cfr. *Diario Oficial*, San Salvador, decreto No. 182, tomo No. 263, martes 5 de junio de 1979, No. 103, pág. 2; decreto No. 207, tomo idem., viernes 29 de junio de 1979, No. 120 pág. 2; decreto No. 41, tomo No. 264, martes 3 de julio de 1979, No. 122; decreto No. 42, tomo idem, viernes 6 de julio de 1979, No. 125.
- 12 cfr. Andino Martinez, Carlos, "El estamento militar en El Salvador", en revista ECA, San Salvador, Univ. Centroam. José Simeón Cañas, No. 369-370, julio-agosto 1979, Cuadro II, pág.620.
- 13 Sebastian., Luis de, "El presupuesto nacional de 1979". en revista ECA, marzo 1979, págs. 153-157.
- 14 Montes, Segundo, oc., págs. 88-98 y 320-325.

