
Manuel Pérez Yruela
*Antonio Sánchez López**

*Aproximación al estudio
del trabajo agrícola:
La recogida de aceituna
al «Buen Común»*

I. INTRODUCCION

En España, el análisis del trabajo agrícola no ha atraído hasta ahora la atención de los sociólogos, de forma expresa y continuada. Se encuentran referencias al tema dentro de trabajos más amplios cuyos objetivos trascienden el tema estricto del trabajo. No conocemos análisis pormenorizados de las faenas agrícolas ni de la forma en que se encuadran en el conjunto de las relaciones sociales. Tampoco conocemos monografías recientes que aborden la organización del trabajo agrícola y sus relaciones con los procesos generales de cambio en la agricultura y en la sociedad rural. Más escasos aún son los estudios ergonómicos relacionados con este tema (1).

(*) Manuel Pérez Yruela, es profesor de Sociología de la Universidad de Córdoba. Antonio Sánchez López es director del Servicio de Estudios del Instituto Andaluz de Reforma Agraria.

(1) Sería prolijio enumerar aquí los estudios de Sociología rural en los que de una u otra forma aparece el tema del trabajo agrícola. Lo que no conocemos que existan en España son estudios específicos cuyo objetivo principal sea el análisis de las labores agrícolas y sus relaciones con otros aspectos de la estructura social de las comunidades rurales.

— Agricultura y Sociedad n.º 30 (Enero-Marzo 1984).

La antropología, sin embargo, se ha ocupado más de esta cuestión, aunque en sus enfoques ha predominado la orientación etnográfica, la integración de las observaciones en estudios de antropología cultural y las referencias espaciales han sido en su mayoría a áreas marginales. En definitiva, se trata de estudios en los que por lo general están ausentes los problemas que la Sociología del Trabajo ha venido tratando.

Consecuencia de lo anterior, es la ausencia de conocimientos acumulados y elaborados sobre las formas de realización de las tareas agrícolas, su evolución, significado e implicaciones. En el trabajo industrial los numerosos estudios hasta ahora realizados permiten manejar un «corpus teórico» del que extraer hipótesis de partida con el que iniciar nuevas investigaciones. Esto no es posible en el trabajo agrícola y constituye sin duda una de las dificultades más importantes con que nos enfrentamos a la hora de desarrollar este trabajo.

Sobre la base de esta limitación nada despreciable, hemos comenzado a abordar el estudio del trabajo en la agricultura. Necesariamente hemos empezado a trabajar con una perspectiva poco estructurada. Confiamos que el desarrollo de nuestro plan de investigación nos permita al final contribuir a la creación de ese conjunto de conocimientos de que ahora carecemos (2).

El plan de trabajo consiste en analizar una serie de cuestiones que nos parecen relevantes desde el punto de vista de la sociología de trabajo: la jerarquización social generada en la división del trabajo agrícola, las relaciones sociales dentro de este entramado, la diferenciación hombre-mujer en las tareas agrícolas, los procesos de organización y sus agentes, las formas de selección de los trabajadores para las distintas faenas, las modalidades de ejecución de las mismas, las implicaciones ergonómicas de su ejecución, el impacto en las cuestiones anteriores de la evolución tecnológica, la percepción que los trabajadores po-

(2) La idea de llevar a cabo este plan de investigación surgió en 1981. Desde entonces hemos completado el trabajo de campo relativo al olivar.

seen del trabajo, de las tareas que ejecutan y del conjunto de relaciones sociales en que se desarrollan, la conflictividad en torno al trabajo y la forma en que los cambios políticos, culturales y económicos influyen en ella... Estas son las cuestiones más importantes sobre las que pensamos centrar el trabajo.

Obviamente el estudio de los temas anteriores ha de hacerse teniendo en cuenta una serie de variables que sin duda mediatizan la forma en que se presentan. Básicamente pensamos que el tamaño de la explotación, la clase de cultivo, los rasgos del sistema productivo comarcal, la mayor o menor proximidad a núcleos urbanos importantes, y la fuerza de trabajo disponible introducen variaciones específicas en los problemas que queremos estudiar.

Hemos finalizado ya el estudio de las faenas del olivar en un pueblo que se caracteriza por una relativa diversidad de cultivos. Se trata de Bujalance, en la provincia de Córdoba, enclavado en un área de gran explotación y con predominio del olivar sobre alternativas trigo-girasol en secano fundamentalmente. El proyecto comprende estudios posteriores sobre cereales, leguminosas, algodón, remolacha, cultivos de huerta y viñedo. Incluye también análisis comparativos de estos cultivos en diversas zonas así como la reconstrucción de los sistemas de trabajo que predominaban hasta hace 15-20 años en las campiñas

La metodología que estamos empleando para llevar a cabo el trabajo es la entrevista grupal. Solemos reunir a grupos de 10 a 15 personas entre las que se encuentran representadas edades diferentes y cualificaciones también distintas (manijeros, maestros cortadores, oficiales de corta, vareadores, auxiliares de limpia, encargados y jornaleros sin cualificar). Haremos también entrevistas individuales y grupales con personas que ejerzan las mismas tareas. A medida que se desarrollan las faenas, practicaremos la observación participante.

II. ALGUNAS REFLEXIONES PRELIMINARES SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO EN EL CAMPO

Hemos afirmado en la introducción que es notable la ausencia de conocimientos sociológicos sobre el trabajo agrícola. Puede decirse que este vacío es una consecuencia más de la escasa importancia que se concede a la sociedad rural como objeto de estudio por parte de los investigadores en los países desarrollados. A su vez, como es bien sabido, la pérdida de interés científico por la sociedad rural puede interpretarse como un resultado del escaso peso específico de la sociedad rural en el contexto de la sociedad global y de las teorías al uso sobre la desaparición del campesinado o, en su caso, de la transformación de la sociedad rural en algo completamente diferente de lo que antaño fuera.

Tal ausencia de conocimientos no es obstáculo para que en las sociedades se manejen un conjunto de ideas sobre el trabajo agrícola más o menos cercanas a la realidad. Nos parece que muchas de estas ideas son proyecciones ideológicas generadas y manejadas por agentes tanto urbanos como rurales para realzar o denigrar el trabajo agrícola en comparación con el trabajo industrial y viceversa. La utilización de estas proyecciones ideológicas encuentra un primer campo de aplicación en la aceptación acrítica de la dualidad campo-ciudad, con la multiplicidad de contenidos contradictorios que dicha dualidad contiene. Esta utilización se practica en base a argumentos coyunturales fácilmente reversibles según los intereses del momento.

Probablemente si revisáramos las características que en distintos momentos y según diferentes intenciones se han atribuido al trabajo agrícola podríamos construir una serie de juicios evaluados dicotómicamente por los distintos agentes que los usan. Así, del trabajo se dice (¿Quién dice?):

— Que no contiene tareas que requieran especialización intensa y a su vez que en las tareas los trabajadores que las realizan son difícilmente sustituibles por la complejidad que tienen.

— Que consiste fundamentalmente en la aplicación de la fuerza física y a su vez que en ella prima el intelecto por la atención y complejidad que rodean a las tareas.

— Que es una actividad en la que los procesos de trabajo están poco fragmentados y a su vez que las tareas están muy fraccionadas.

— Que es una actividad en la que los procesos de fragmentación y descualificación no han llegado a degradar la participación del trabajador en la faena y a su vez que la actividad agrícola embrutece a quien la practica.

— Que es una actividad flexible poco reglamentada y formalizada y a su vez que es una actividad en la que los límites de las tareas y su jerarquización están claramente delimitados.

— Que se exige del trabajador escasa o ninguna cualificación y a su vez que cada tarea requiere conocimientos específicos que exigen un largo aprendizaje.

— Que es una actividad en la que no existe posibilidad de movilidad laboral ascendente y a su vez que el trabajo agrícola conduce a la categoría de agricultor profesional, cota máxima para los de su clase.

— Que es una actividad no compatible por su dureza y entorno con una utilización enriquecedora del tiempo libre, y a su vez que el trabajo agrícola, por su contacto con la naturaleza, supuesta autonomía en la ejecución..., permite una calidad de vida más completa que en otros sectores.

Podríamos seguir estableciendo antinomias como las anteriores que eludimos en beneficio de nuestros lectores.

Esta multiplicidad de antinomias que se aplican indistintamente al trabajo agrícola supone obviamente una acusada falta de precisión en el conocimiento del mismo, aparte de las implicaciones ideológicas ya referidas. Pensamos que tamaña imprecisión pudiera ser producto del vicio de considerar la sociedad rural como un todo homogéneo y poco diferenciado al que se pueden imputar características globalizantes. Esto es a nuestro juicio un error de apre-

ciación, paralelo al que durante algún tiempo se ha cometido al hablar de la estructura social rural como una estructura de parca diferenciación interna.

Ante la ausencia de conocimientos reiteradamente citada parece inevitable usar como punto de partida estos mitos duales, someramente reflejados antes. Precisamente la indagación de hasta qué punto son ciertos o desechables en su totalidad; la precisión de la forma en que se presentan en diversas faenas, cultivos y zonas e incluso el descubrimiento de aspectos no referidos antes y que sin duda encontraremos en el estudio del trabajo agrícola constituyen nuestro primer marco de referencia y preocupaciones desde las que acercarnos al tema.

No queremos dejar de resaltar la importancia que también tienen para nosotros las ya mencionadas implicaciones ideológicas de las imágenes que se proyectan sobre el trabajo agrícola. La comparación de dichas proyecciones ideológicas con la realidad, si es que llegamos a descubrirla, constituye a nuestro juicio un atractivo campo de estudio en el que podrían indagarse las diferencias entre aquéllas y ésta, los motivos que han conducido a sustituir la realidad por las construcciones ideológicas así como los agentes e intereses generadores de estos procesos.

En este trabajo no podremos abordar todos los puntos que incluimos antes. Sólo cuando dispongamos de más trabajo de campo acumulado podremos abordarlos completamente.

III. RECOGIDA DE LA ACEITUNA «AL BUEN COMUN»

A lo largo de este apartado vamos a describir los rasgos más importantes de una faena agrícola de enorme relevancia económica y social en el Sur de España, como es la recolección de la aceituna.

En esta descripción intentaremos dar respuesta, para esta labor en concreto, a algunos de los problemas que antes hemos planteado. El análisis que hacemos aquí se basa

en una modalidad específica, de las varias que existen, de recogida de aceituna, y que recibe el nombre de «recogida al buen común» por las razones que más adelante veremos.

A) Breve descripción del procedimiento

La recogida «al buen común» es un procedimiento característico para recolectar aceituna por cuenta ajena en fincas de dimensión «media» y/o «grande», puesto que en las otras el trabajo es familiar. Se trata de una forma de trabajo a destajo.

También se caracteriza el procedimiento porque las faenas las desarrollan conjuntamente grupos o cuadrillas que oscilan entre 4 y 50 personas, dependiendo del tamaño de la explotación y de la magnitud de la cosecha esperada.

Estos grupos están formados por convecinos que trabajan básicamente en fincas dentro de Bujalance, que es el municipio estudiado.

Los grupos de trabajo —denominados localmente como «hatos»— están compuestos por parejas de hombre-mujer que en unos casos pueden ser matrimonio o familiares y en otros simplemente convecinos. Los «hatos» incluyen a personas de edades diferentes y por consiguiente de distinta capacidad física de trabajo.

Aunque estos grupos tienen una considerable capacidad de autoorganización están bajo las órdenes de un manijero, que supervisa las faenas y sirve de interlocutor entre la cuadrilla y el «patrón».

Los «hatos» recogen la aceituna mediante una división del trabajo en tres grandes grupos de tareas: el vareo; el transporte de la aceituna al lugar de limpiado y ensacado y la recogida de la aceituna del suelo bien directamente o a través de los fardos. Las dos primeras corresponden a los hombres, la tercera es realizada por las mujeres (que recogen la que cae fuera de los fardos). Sobre la organización específica de estas tareas hablaremos más adelante.

Finalmente, es característico de este procedimiento y por

ello recibe el nombre del «buen común», el hacer un fondo común con toda la aceituna recogida por la cuadrilla cuyo precio se distribuye luego entre todos los miembros del grupo, bien a partes iguales, bien primando el trabajo del hombre sobre el de la mujer. Los primeros recibirían el 55% del precio total y las mujeres se repartirían el 45%.

B) Algunas características que rodean a esta labor

La recogida de la aceituna se realiza a lo largo del invierno. El comienzo puede oscilar entre la última quincena de diciembre y primera de enero, dependiendo del momento en que se alcance el acuerdo entre patronos y trabajadores sobre las condiciones salariales que han de regir en la campaña. Su terminación suele oscilar entre la segunda quincena de febrero y la primera de marzo, dependiendo de la fecha de comienzo, así como de las dificultades que por razones climatológicas se presenten para la recoigida y del volumen de la cosecha. Por consiguiente se realiza estas faenas en condiciones de acusada dureza por los fríos invernales, las lluvias intermitentes y las repercusiones que todo ello tiene sobre el estado del suelo y consecuentemente la facilidad y dificultad con que la aceituna puede separarse de él después de haber caído. El frío y la humedad no sólo dificultan los trabajos sino provocan con cierta frecuencia afecciones reumáticas en las rodillas y enfermedades dermatológicas.

En la actualidad las cuadrillas se desplazan diariamente a los tajos con medios de locomoción puestos a su disposición por el patrón. Han desaparecido antiguos problemas relacionados con alojamientos en cortijos de habitabilidad dudosa y los derivados de la ausencia del pueblo durante un período prolongado. Estas situaciones las sufren todavía quienes emigran de sus pueblos hacia éste para la recogida.

En la medida en que la recogida de la aceituna constituye la más importante fuente anual de ingresos para los jornaleros (aproximadamente los dos tercios de los ingresos anuales de una familia pueden proceder exclusivamente

de la recogida de aceituna) la intensidad con que se ejecutan las tareas, las soluciones que se dan para abreviarlas y hacerlas más productivas y las formas de remuneración que se arbitran se convierten en motivos que concentran el interés y la preocupación de todos los que de ella viven. En las entrevistas realizadas hemos podido constatar la altísima valoración que los propios trabajadores hacen de este método de trabajo que exige, como veremos, un esfuerzo extraordinario y una gran coordinación. El ser capaces de realizar así esta faena constituye para ellos motivo de orgullo y diferenciación con los restantes pueblos, al tiempo que introduce en las cuadrillas elementos de competitividad y jerarquización entre las más y las menos capaces.

C) Evolución histórica del procedimiento del «buen común»

Tal como se practica en la actualidad, el origen de la recogida al «buen común» se puede situar hacia la mitad de los años sesenta. Hasta entonces el método de trabajo se diferenciaba del actual en dos cuestiones fundamentales:

a) Las cuadrillas no estaban formadas por parejas sino que cada hombre era acompañado por dos o tres mujeres.

b) La remuneración de hombres y mujeres no era equivalente. En un caso hipotético de un hombre acompañado de dos mujeres, la retribución se distribuía de la siguiente forma: el hombre recibía el 50% del pago y las dos mujeres se repartían el otro 50%, correspondiendo obviamente a cada una el 25%. El hombre en consecuencia percibía un salario doble que el de la mujer.

Esta distribución cambió en los años inmediatamente anteriores a la aparición del «buen común» de la siguiente forma: el hombre percibía el 40% y las mujeres se repartían el resto correspondiendo a cada una el 30%. En esta forma de remuneración coexistían dos maneras de distri-

buir los ingresos. Los hombres se repartían la mitad o el 40%, según el caso, entre todos ellos en función sólo del número de días trabajados. Las mujeres, sin embargo, se distribuían su parte en función de la cantidad real de aceituna recogida por cada una de ellas.

Por lo demás la técnica de recogida era igual que la que hoy se practica. Merece la pena aventurar algunas hipótesis explicativas de esta evolución, hipótesis que hemos elaborado con la ayuda de la información recogida específicamente sobre este tema en las entrevistas.

Parece que son tres las causas concatenadas que convergen en la implantación definitiva del sistema del «buen común». En primer lugar el cambio se produce al mismo tiempo que en el campo andaluz empieza a consolidarse la emigración de jornaleros y la consecuente subida de jornales. En segundo lugar y uniéndose en el tiempo con lo anterior, coincide con la introducción de algunas mejoras técnicas en la recogida, tendentes a aumentar la productividad en esta tarea. Tales mejoras consistieron en la ejecución de la labor denominada «hacer suelos», esto es, allanar y limpiar el suelo con objeto de que la aceituna pueda separarse con más facilidad, y la colocación de fardos o lonas al pie de los árboles para recoger en su caída a una buena parte de la aceituna. Estas innovaciones permitieron hacer una recogida más rápida que permitió prescindir de una mujer de cada «vara» (la «vara» es una herramienta de trabajo que da nombre a la unidad que forma la cuadrilla).

La adaptación de la tarea al descenso de mano de obra por la emigración puede explicarse de la siguiente manera: la disminución del número de hombres se ve compensada con el aumento de la productividad en la tarea de recogida de aceituna del suelo. Hasta que se introducen las modificaciones señaladas el factor limitante en la productividad era la velocidad en la recogida con las manos de la aceituna caída. Los vareadores tenían que ajustar su ritmo al de las mujeres, interrumpiendo frecuentemente su labor para que no quedase mucha aceituna pendiente de recoger en el suelo de un día a otro.

A su vez la disminución del número de mujeres que participan en la recolección se ha producido en beneficio de las jóvenes de menos edad que ya no van a la recolección.

Junto a todo lo dicho, el reparto equitativo que del dinero en el buen común se hace entre hombres y mujeres se ha visto influido por la presión creciente de las mujeres por igualar su remuneración con respecto al hombre. Pero también creemos que esta presión ha surtido efecto porque a los hombres también les conviene que las mujeres de su familia, cuando van en distinta cuadrilla y aún yendo en la misma que ellos, consigan la máxima remuneración, ya que esto influye directa o indirectamente en los ingresos globales familiares. El que no se diera así antes puede guardar relación con la presencia habitual de las mujeres de la familia en las «varas» de los varones de la misma.

D) Selección de los trabajadores

Parece que la cualificación que se requiere en la mujer para la tarea de la recolección es la de la agilidad manual, cuanto más alta mejor, para recoger con la máxima velocidad posible aceitunas del suelo y depositarlas en una pequeña espuerta que luego vaciarán en la «media» (espuerta de 25 kgs. o media arroba). El aprendizaje de esta habilidad manual se realiza con la práctica, ayudando al propio aprendizaje la presión constante del resto de los miembros de la cuadrilla, y en especial a través del trabajo por parejas.

En cuanto al vareo, se requiere bastante fuerza física y lo mismo se exige para el acarreo. A partir de estos dos tipos de cualificación parece que prima en el rendimiento de cada persona la fortaleza física y los reflejos (capacidad de observación,...), factores ambos correlacionados negativamente con la edad; por ello los más jóvenes o débiles son excluidos de los «hatos» y se ocupan en otras tareas auxiliares como son la «limpia» y «el ensacado». Las personas mayores pueden encontrar dificultades también para tener un sitio en los «hatos».

Existe conciencia entre los trabajadores del pueblo de que los hatos que se constituyen año tras año, más o menos con las mismas personas, se diferencian entre sí por la productividad global de los mismos, cuestión que está relacionada con la fortaleza y edad de quienes los componen.

Supuesto lo anterior, el proceso de selección lo realizan los «manijeros» por encargo de sus patronos. Aunque el manijero en el tajo es uno más, existe como figura diferenciada. Se trata de una persona en la que el patrón confía como garante de la normal ejecución de las faenas, por lo que le llama cada vez que hay que formar un equipo de trabajo. Suele ser obrero de edad media o más que media, que a lo largo del año acude a trabajar a la finca en la que suele ser manijero, cada vez que hay faena. Esta facilidad y confianza en ser empleado el primero cuando hay ocupación, es la remuneración más significativa que suele recibir, lo que conlleva una relación más habitual con el propietario.

A diferencia de los encargados que ocupan una posición social relativamente segregada del colectivo de jornaleros, los «manijeros» aún ocupando una posición de cierto privilegio, no viven tal segregación. Su misma remuneración difiere poco de la de los jornaleros, ya que en el reparto de la paga participa como uno más y sólo recibe «extra» una cantidad que a lo sumo puede representar unas 100 ptas. diarias a lo largo de la campaña.

Además de realizar la selección del personal bajo su exclusivo criterio —salvo en el caso de los sancionados—, su papel consiste en marcar la distribución de la jornada, supervisar la calidad del trabajo de recogida (que no se dañe al árbol con el vareo y que no quede aceituna colgada ni caída) y actuar como animador del grupo en última instancia. También hace de interlocutor entre la cuadrilla y el propietario para todos los asuntos. En este sentido lleva el registro de las peonadas, el de la aceituna recogida diariamente, tramita los anticipos y recibe del propietario y distribuye entre los trabajadores la paga final.

Con independencia de interpretaciones que puedan sur-

gir de un análisis más completo de esta figura que aún no hemos realizado, nos parece que el rasgo básico que puede caracterizarle es el de ser un hombre de confianza de ambas partes. Bajo este prisma el manijero puede aparecer como un amortiguador de los posibles conflictos que se generarían si propietarios y trabajadores mantuvieran unas relaciones directas y personales. Dos buenos indicadores de los contenidos y eficacia de esta mediación están en la estabilidad de los hatos a lo largo del tiempo y la ausencia total de expulsiones de miembros del «hato» una vez iniciada la campaña.

Año tras año el manijero forma hatos de tamaño ajustado a la dimensión de la finca y a la cosecha esperada. Se puede decir que desde que termina una campaña se inician los contactos de los trabajadores con los manijeros, para encontrar acomodo en la campaña siguiente, contactos que se manifiestan en frecuentes relaciones e invitaciones a éste. Según hemos podido comprobar en las entrevistas los criterios que siguen los manijeros para formar los hatos son los siguientes: primero incluyen a los familiares, después a los amigos más cercanos y con los que se tiene compromiso, y finalmente a otros convecinos que se seleccionan en razón a la capacidad que hayan demostrado.

Los hatos no se forman exclusivamente con criterios de idoneidad de la persona para el trabajo a desempeñar. Esto permite que los trabajadores de más edad o los menos aptos puedan encontrar trabajo en la recogida, distribuyéndose entre las diversas cuadrillas en razón de los vínculos familiares y de amistad. Los más aptos en las cuadrillas compensan las deficiencias de aquéllos intensificando su trabajo hasta suplir a los otros. Este procedimiento denota en principio un alto grado de solidaridad entre los convecinos, contrario a la imagen que suele proporcionar cualquier sistema a destajo, solidaridad que los trabajadores aceptan y defienden como lo más razonable para garantizar ocupación a todos.

A pesar de lo que venimos diciendo parece que siempre quedan en el pueblo, aunque en pequeño número, per-

sonas que no encuentran acomodo entre las cuadrillas porque sus aptitudes son tan escasas como sus relaciones o porque se han significado como líderes de los conflictos reivindicativos que suelen preceder a la campaña. Esto es estrictamente una *sanción* al activismo sindical, ya que una vez alcanzado el acuerdo sobre las condiciones para la recolección no cabe esperar que estas personas promueven mayor conflictividad. En las últimas campañas nos consta que esto sigue afectando a tres o cuatro personas.

E) Fijación de las condiciones de trabajo

Ya en el mes de octubre comienzan los contactos entre empresarios y trabajadores a nivel local para fijar las condiciones económicas que han de regir durante la campaña, tema que constituye el punto de fricción más importante de las negociaciones. A medida que se acerca el inicio de la recolección los trabajadores en los últimos años han empezado a utilizar la huelga como instrumento de presión, al tiempo que las propuestas de los empresarios suelen estar muy alejadas de las de los trabajadores. La capacidad de presión a través de la huelga se basa en que un retraso acusado en el comienzo de la recolección significa para los patronos una pérdida importante de la cosecha y en cualquier caso un mayor incremento del riesgo. Parece que de prolongarse las huelgas hasta finales del mes de enero las pérdidas empezarían a ser considerables. Por este motivo las huelgas suelen comenzar en la segunda quincena de diciembre llegándose a algún acuerdo pasada la Pascua de Reyes.

Aunque no sean despreciables los incrementos salariales que se consiguen con este tipo de presión, también es cierto que los conflictos tienen una dimensión simbólica importante por ambas partes. La huelga, el desacuerdo posterior y finalmente el acuerdo parece un rito inevitable para el que además se cuenta con una holgura de tiempo que permite que se desarrolle al gusto de todos.

La aparición formal de sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales ha permitido que se produzcan más

abiertamente los conflictos, que sean más explícitos los enfrentamientos y en general que haya una readicalización mayor de los mismos.

Desde que esto ocurre la actitud de los empresarios, que solían seguir muy de cerca las faenas de la recolección manteniendo ciertos contactos con los trabajadores, cambia hacia otra que los mantiene alejados de los trabajos y retirando su aportación a los festejos que se celebraban al finalizar la campaña en los mismos tajos.

F) Organización de la vida cotidiana durante la recolección

La recogida de la aceituna por recabar el trabajo de hombres y mujeres plantea a las familias problemas específicos de índole doméstica en relación al cuidado de los hijos y al mismo ritmo de la vida cotidiana. Para resolver todos ellos se arbitran medidas que incluyen fundamentalmente una tenue desaparición de las barreras que separan los papeles de hombre y mujer en el trabajo doméstico y el recurso a la familia extensa para que asuma funciones normalmente desarrolladas por la familia nuclear.

Parece claro que la mujer es quien carga con el mayor peso de los problemas planteados por la nueva situación. Su jornada de trabajo comienza aproximadamente a las 6 de la mañana. Entre las 6 y las 9, hora a la que se parte para el tajo, la mujer prepara la comida que han de llevarse al trabajo; en su caso, la de los hijos que se quedan en casa; o prepara también a los hijos que traslada a casa de los familiares y/o vecinos para pasar todo el día sin sus cuidados. Además realiza labores domésticas de limpieza, y aprovisionamiento de comestibles.

El marido suele levantarse más tarde que la mujer (sobre las 8) y ocasionalmente algunos pueden colaborar en las tareas antes mencionadas. Lo habitual sin embargo es salir a la calle y reunirse en los bares con los convecinos hasta el momento de salir.

El tiempo dedicado a la comida es muy breve: dura alrededor de 20 minutos. La jornada se desarrolla sin más

interrupciones que las estrictas para satisfacer necesidades fisiológicas. Cuando empieza a anochecer se «da de mano» y se regresa al pueblo.

La vuelta a la casa no interrumpe el trabajo de la mujer que se ocupará ahora de nuevo de las tareas domésticas. La jornada femenina finalizará a las 12 ó 1 de la noche.

El hombre por su parte visita alguna taberna, pero al contrario de los períodos habituales lo hace ahora en tabernas cercanas a su domicilio y ni siquiera lo hace a diario por el cansancio. Algunos auxilian en las faenas domésticas.

Es sorprendente la larga jornada de trabajo que la mujer realiza durante estos días, la ausencia de descansos y la rigidez con que se sigue manteniendo la división de papeles en el trabajo doméstico, a pesar de la carga tan enorme que pesa sobre la mujer.

G) Las tareas y la remuneración

Como ya hemos dicho la cuadrilla o «hato» es la encargada de llevar a cabo todas las tareas de la recogida. La cuadrilla se compone de «varas», siendo cada vara una pareja de hombre/mujer. El número de varas de una cuadrilla oscila entre 4 y 25 varas, estando las más frecuentes alrededor de 8-10. El utillaje consiste en: varas de castaños de 3 mts., las más usuales, aunque todo hato lleve al menos una de 5 mts. para los árboles más altos; espuestas («medias») con capacidad de 25 kgs., otras espuestas más pequeñas, fardos o lienzos para extender bajo los olivos, el «esportón» de la limpia o espuerta que estará siempre en el lugar donde ésta se realice y la criba para la limpia. De estos utensilios el patrón pone las varas, el esportón de limpia y la criba; los hombres ponen las «medias» y las lonas y las mujeres las espuestas pequeñas.

Las tareas de los hombres se dividen en dos conjuntos. El primer conjunto agrupa las operaciones de tender los lienzos bajo cada olivo, varear ésta, vaciar los fardos en

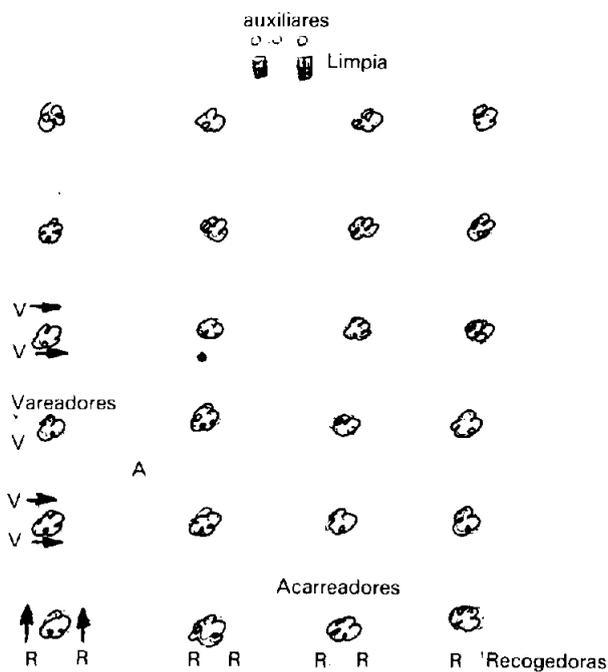
las medias y recoger dichos fardos para trasladarse al olivo siguiente. El segundo conjunto reúne las operaciones de acarrear las «medias» llenas al lugar donde se encuentran las cribas, colaborar en la limpieza de la aceituna, vaciarla en los sacos, dejar la «media» a la pareja de varas que la tenía e ir a por otra. Las mujeres recogen la aceituna que cae fuera de los fardos. Actúan de dos en dos, manteniendo entre ambas una «media» en la que vuelcan de vez en cuando la espuerta pequeña que cada una lleva. Este trabajo se efectúa normalmente de rodillas. Para esta labor se utilizan rodilleras de goma y guantes.

Fuera del hato el propietario contrata a jornal a tres varones para realizar tareas «auxiliares», nombre por el que se les conocerá. Dos de ellos están al cargo de la criba en la que se efectúa la limpia de la aceituna y el otro, conocido como «atasacos», realiza la labor que su propio nombre indica.

Los hombres rotan entre los dos grupos de tareas que les corresponden, excepto el manijero que se limita a varear. Así, en un hato de ocho varas habrá seis personas vareando y dos acarreando. Los dos que acarrean pasan al día siguiente a varear y dos vareadores a acarrear. Esto se hace siguiendo un orden determinando por sorteo de una vez para toda la campaña. El sorteo consiste en que cada hombre extrae un número y a partir de esa numeración se organiza el orden de rotación. También en el caso de las mujeres se realiza un sorteo por parejas igual al anterior para determinar qué pareja habrá de ocupar la primera fila, cual la segunda y así sucesivamente.

Antes de describir la forma en que se procede al trabajo concreto conviene referirse a la disposición de la plantación. Como es bien sabido el olivo se planta en marco cuadrangular, siendo en esta zona el más frecuente de 11 × 11 metros. Localmente denominan «hilás» a las filas de árboles que organizan la recogida. Cada cuadrilla abarca de una vez tantas «hilás» como parejas de mujeres hay para recoger.

Como se indica en el gráfico de la página siguiente, las mujeres avanzan siempre en la misma línea y los hombres



varean en sentido transversal. El ejemplo reproducido supone una cuadrilla de 8 varas. Las 4 parejas de mujeres determinan el avance sobre 4 filas al mismo tiempo. Las tres parejas de vareadores determinan su avance sobre tres filas transversales de olivos, vareando tantos olivos como filas las mujeres van recogiendo, en este caso 4. Cada avance transversal recibe el nombre de «transeo». Cuando una pareja de vareadores termina su «transeo» antes que las otras, ayuda a éstas con objeto de saltar al siguiente transeo todos al mismo tiempo. Esto tiene como finalidad reducir la longitud de los desplazamientos de los acarreadores, optimizando sus movimientos. Para impedir que las mujeres estén paradas, al comenzar el tajo todos los vareadores varean conjuntamente una o dos filas transversales.

Para varear, cada miembro de la pareja recorre media circunferencia del árbol partiendo del mismo punto y volviéndose a encontrar tras ese recorrido. Si uno de ellos fuera más lento que el otro, éste ayuda a finalizar el vareo de

ese árbol antes de pasar los dos a la vez al siguiente. Esta faena puede ser interrumpida coyunturalmente cuando haya mucha distancia entre los vareadores y las mujeres. Entonces suelen ayudar al acarreo y a la recogida, mientras se acortan las distancias. A título de ejemplo, diremos que cada pareja viene tardando en varear un árbol entre 3 y 5 minutos.

Las mujeres avanzan por parejas flanqueando su fila de olivos, abarcando cada una la mitad de la zona de go-teo de un árbol. Cada mujer puede recorrer arrodillada en un día alrededor de 500 metros en línea recta.

Cada vez que una media se llena, alguien avisa y uno de los hombres que están acarreando coge la espuerta para transportarla al lugar de limpia. El lugar de limpia se situaría, en el ejemplo que estamos usando, en la calle central de las 4 filas que se recogen y a 6 olivos de la línea de partida. Cuando las mujeres han rebasado la criba en seis olivos, ésta avanza de golpe 12 olivos hacia adelante, dejando de nuevo a las mujeres seis olivos por detrás de ella.

El acarreo constituye a decir de todos nuestros informantes la tarea más dura en la recolección. Para contrastar esta información hemos realizado algunos cálculos sobre las distancias recorridas y el peso transportado por los acarreadores en el caso que venimos citando. Según éstos, un acarreador recorre en un tiempo que oscila entre 2½ y 3 horas, unos 16 kms. aproximadamente, ocho de los cuales los hace con 25 kgs. a la espalda, levantando en este tiempo un peso total de 7-5 Tm. (cada «media» debe ser levantada tres veces en ese tiempo). Estos cálculos están hechos sobre un rendimiento diario de 5.000 kgs. en una cuadrilla de 8 varas, cifra que en Bujalance nos han contrastado como rendimiento medio. Estos recorridos sólo es posible realizarlos en el tiempo citado si se hacen prácticamente corriendo, cosa que efectivamente es cierta a decir de nuestros informantes. Estos cálculos dan pie a estimaciones de consumo energético que están por hacer.

La operación de limpia se realiza de la siguiente forma: el acarreador vacía sobre la criba el contenido de la

media; los auxiliares de limpia frotan las aceitunas sobre la malla para que se desprenda la hojarasca y la tierra que llevan adheridas; la aceituna rueda hasta caer en el espor-tón de limpia, junto al cual y arrodillado se encuentra el acarreador que hace aquí la selección. Una vez limpia la aceituna se ensaca, quedando en el campo a la espera de ser transportada al molino.

Este tipo de información debería completarse con las correspondientes mediciones de tiempos, que hasta ahora no hemos podido hacer pero que esperamos poder tomar en el futuro. Pero aún sin disponer de estas mediciones puede afirmarse que, a la vista de los rendimientos medios que obtiene una cuadrilla, las tareas de recolección se realizan con una intensidad sorprendente. Esto genera en los trabajadores sentimientos ambivalentes. Por un lado son conscientes del nivel de autoexplotación al que se someten, pero por otro mediante mecanismos de autoestima basados en la importancia del esfuerzo realizado son capaces de autoestimularse para mantener dichos ritmos. En Bujalance los trabajadores consideran que nadie más que ellos es capaz de soportar tal ritmo de trabajo. Pero en definitiva la compensación decisiva la constituyen las 250.000 ó 300.000 pesetas que una pareja puede obtener durante la campaña y que será la partida más importante de sus ingresos anuales.

Cuando acabe la faena diaria, el manijero debe prolongarla para cumplir una serie de tareas burocráticas que ya señalamos. Al final de la campaña el manijero entrega a la cuadrilla el precio de la aceituna que han recogido y el «estadillo» de las peonadas efectuadas por cada miembro. Con estos datos, y teniendo en cuenta los porcentajes de distribución de esa cantidad entre hombres y mujeres que hayan sido acordados, se puede realizar la distribución individual del dinero. Para hacer ésto se busca el asesoramiento de los *ajustadores de cuentas*. Estas son personas versadas en número y en cuya honradez los trabajadores confían. Los ajustadores realizan los cálculos oportunos según los datos y normas de reparto que les son indicadas y entregan a cada trabajador una nota en la que se indica el dinero que le corresponde. Por esta tarea en

la última campaña se han cobrado 125 pts. por liquidación individual practicada.

Hasta hace poco se ha mantenido la tradición conocida con el nombre de «echar el pañuelo». El día que se terminaba el trabajo el propietario acudía al tajo y a requerimiento de las mujeres del «hato», que le echaban el pañuelo al cuello, entregaba una modesta cantidad de dinero con la que contribuía al pago de los gastos de una comida en el mismo tajo que cerraba la campaña. En la actualidad esta tradición está desapareciendo: ni el dueño da dinero ni la comida guarda una relación estricta con el tajo. A lo sumo, en primer domingo después de terminar se van a comer a alguna casa en el campo.

H) Elementos conflictivos

Con independencia de las huelgas, sobre las que ya hemos dicho algo, los elementos conflictivos más importantes que pueden darse durante la recolección son los siguientes:

a) Los que tienen por motivo la falta de rendimiento de algún miembro de la cuadrilla. Parece que se presentan con muy escasa frecuencia, y que se resuelven, en su caso, mediante la presión del grupo sin que se llegue a producir la expulsión de ninguno de ellos.

b) Los que tienen por motivo discrepancias entre la fábrica que recibe la aceituna y quienes la entregan sobre los descuentos a realizar por impurezas. Suelen resolverse aceptando las normas que el fabricante impone, y las mermas repercuten directamente en la correspondiente disminución del precio que se paga a la cuadrilla.

A decir de nuestros informantes no existen otros conflictos de carácter general dignos de mención. Esto parece que soporta la idea de que el proceso de recolección está, como ya hemos visto, meticulosamente reglamentado, y que la aceptación y observación de las reglas es alta por parte de todos.

Los problemas de seguridad no parece que constituyan

motivos de conflicto, ya que son escasos los accidentes graves que pueden producirse (ocasionalmente se producen pérdidas de visión). Cuestión diferente sin embargo es la problemática a las que ya nos hemos referido de afecciones endémicas debidas al uso de guantes y a los fríos. En general son de éstas de las que más se quejan los trabajadores, quienes por otra parte las aceptan como inevitables en el actual sistema de recolección.

IV. CONCLUSIONES

La descripción que hemos presentado del proceso de trabajo de una faena agrícola concreta es una aportación parcial de la que no pueden extraerse conclusiones generales sobre el campo de preocupaciones que han motivado nuestro trabajo. Pero parece que algunas de las respuestas a las preguntas generales que nos hemos formulado pueden empezar a encontrar arraigo en el análisis de este caso concreto. Sólo en este sentido provisional vamos a hablar de conclusiones.

En el ámbito de los niveles de racionalización y organización del trabajo creemos que pueden apuntarse algunas conclusiones. En primer lugar se constata que la organización de la labor está perfectamente estructurada a través de una serie de operaciones que dejan poco o nada a la improvisación. El grado de racionalización que así se alcanza, puede equipararse al que se emplea en operaciones industriales. Lo mismo puede decirse en relación a la división del trabajo en el grupo que lleva a cabo el proceso: las tareas a hacer y los espacios están claramente definidos. Sin embargo, en un planteamiento hipotético podría incrementarse aún más la división del trabajo, creando por ejemplo la figura del acarreador, independiente de la del vareador, y la del limpiador independiente de la del acarreador. Pero esto no sería posible por las dificultades que produciría para adaptar la fuerza del trabajo real que existe en el pueblo a este nivel extremo de especialización. Pensamos que la solución real que se ha adoptado para el problema, compatibiliza las exigencias de la tarea con

los recursos humanos disponibles y finalmente con el sistema de remuneración a destajo. En definitiva, esta solución podría interpretarse en términos de equilibrio entre las exigencias de estos tres elementos: tarea, fuerza de trabajo y destajo.

Dentro de estos mismos temas creemos que merece la pena resaltar cómo el proceso de racionalización y organización es un proceso dinámico. Hay una adaptación evidente del método de trabajo a los cambios que se producen en la tecnología y en la fuerza de trabajo. En este sentido, un tema interesante y que permanece para nosotros aún oscuro es la indagación en torno a dónde y cómo se generan las decisiones sobre los cambios a introducir. Sólo podemos apuntar en este terreno que no hay un centro único de decisiones y que tampoco parece tener peso en ello la influencia de agentes externos. Probablemente debería analizarse este tema a través de un modelo de decisiones múltiples y entrecruzadas.

Lo que más nos ha llamado la atención es el uso que de forma habitual se hace en esta tarea de sistemas socio-técnicos de organización que en el trabajo industrial han tenido que ser «inventados» por expertos. Nos estamos refiriendo a la asignación del trabajo a grupos primarios que se autoorganizan para desarrollar las faenas, a la importancia del factor «integración grupal» en la calidad con que se ejecutan las tareas, al desarrollo de la competencia intergrupos, al uso del grupo como agente de control por sus propios miembros, a la existencia de líderes informales jugando un papel similar al de mandos intermedios (el manijero). Los sistemas «inventados» en la industria, cuando se ponen en práctica se diferencian sobre todo de los aplicados por la agricultura en que allí los grupos pueden y suelen constituirse «ex-novo», con la fragilidad que ello le confiere. Sin embargo, en la agricultura los grupos de trabajo se constituyen «a partir de» y «mediatizados» por los sistemas de relaciones existentes en la comunidad rural. Esto le confiere al grupo mayor estabilidad y capacidad de influencia en sus miembros.

Relacionado con lo anterior se puede formular otra conclusión sobre la medida en que las relaciones sociales en

el espacio de trabajo reflejan y refuerzan las relaciones que se dan en la comunidad en un proceso interactivo. Aunque no hemos tocado en la descripción anterior las pautas de diferenciación interna dentro de la comunidad en función de la posición que ocupan los trabajadores en la jerarquía laboral (encargado, manijero, jornalero), existe un sistema específico de deferencia (es el caso de las relaciones que se mantienen con el manijero para ser contratado), tensiones (imágenes negativas que el trabajador tiene de los encargados), que como decimos son reflejo de las diversas posiciones laborales. En este sentido nos parece interesante apuntar que el estudio del trabajo es un laboratorio fértil para iniciar el análisis de la diferenciación interna de la clase trabajadora. Es en el trabajo donde se formaliza —en el sentido de la división de roles— con mayor intensidad la jerarquización de la clase trabajadora y obvio es decirlo también en él se mantiene la separación entre trabajadores y propietarios. Pero a estas jerarquías se superponen otras: la distinción de sexos, la de edades, la de la capacidad de trabajo. Así la jerarquización de puestos es responsable, en última instancia, de los patrones de diferenciación que luego se mantienen en la comunidad rural. A su vez algunas pautas de diferenciación que tienen su origen en última instancia en la comunidad se trasladan al espacio de trabajo.

Finalmente queremos apuntar algunas conclusiones sobre un aspecto que es determinante en el método de trabajo que hemos descrito: el sistema del destajo. Inicialmente pensamos, y ya lo hemos dicho, que existe un alto nivel de integración entre destajo, organización del trabajo y distribución del dinero al buen común.

La primera pregunta a formular es ¿por qué está tan extendido el destajo en la recogida de aceituna? La pregunta no es ociosa porque el tema del destajo tiene historia en Andalucía. La eliminación del destajo ha sido durante muchos años una reivindicación sostenida por los trabajadores. En los múltiples momentos de conflictividad habidos por estos motivos es curioso resaltar que en los acuerdos finales entre trabajadores y propietarios, aquéllos han cedido siempre en que la aceituna se siguiera recogiendo

a destajo. Hasta los sindicatos de la CNT transigieron en esto y no lo aceptaron para otras faenas como por ejemplo la siega que a veces se hacía a jornal. Por ello decíamos que la pregunta no es ociosa y que es interesante especular sobre las causas de su persistencia.

Nos parece que pueden tener influencia en ello razones estrictamente económicas. Con el sistema de destajo se gana más dinero en menos tiempo. En principio esto puede significar una cierta insolidaridad con los convecinos que se resuelve si todos entran en la labor. En este caso, lo que permite el destajo es que sean innecesarios obreros de otros términos municipales si los del propio pueblo pueden recoger toda la cosecha en el tiempo adecuado o en todo caso que se importen cuantos menos trabajadores mejor. Y ésta ha sido también una reivindicación tradicional a la que Largo Caballero dio satisfacción con el decreto de Términos Municipales de 1931. En este sentido nos parece que el destajo y la no contratación de trabajadores forasteros perseguían el mismo objetivo de maximizar los ingresos de los vecinos del propio pueblo.

También hay una razón de carácter organizativo. Si en la siega, por ejemplo, puede controlarse mejor el ritmo y la calidad del trabajo permitiendo así que se haga a jornal sin perjuicio para nadie, la aceituna reviste características un poco especiales que dificultan esto. En primer lugar habría que hacer una división de tareas mayor de la que ahora existe. En segundo lugar sería difícil controlar el ritmo de trabajo, ya que el rendimiento en cada tarea depende de muchas variables como ha quedado claro en la descripción anterior: estado de la cosecha en el árbol, estado del suelo para recogida y transporte, climatología, etc. Todas estas variables posibilitan fáciles conflictos sobre su «interpretación» a la hora de fijar los ritmos y rendimientos medios; permiten también rendimientos muy diferentes de unos trabajadores a otros con los consiguientes conflictos por agravios comparativos. Y finalmente puede conducir a una disminución de la cosecha recogida por la aceituna que se quede en el suelo. Todo ello hace que el destajo represente una solución razonable a todos estos problemas y a las motivaciones económicas también citadas.

Supuesto el sistema de destajo, la organización para la recogida al buen común viene casi determinada por él y por el concepto de salario familiar tan frecuente en la agricultura. La recogida de aceituna exige una organización relativamente compleja de tareas cuando se quiere optimizar la productividad por causa del destajo. Esta organización del trabajo es más eficaz a través de un grupo bien integrado que se reparte las tareas que luego cada miembro ejecutaba con toda intensidad. La integración de ese grupo, si ha de mantenerse espontáneamente y sin presiones externas, se ve favorecida por el reparto equitativo y no diferenciado del dinero ganado por el grupo, esto es, por el sistema del buen común.

Con ser el «buen común» un método de trabajo adecuado al destajo y a los intereses de los trabajadores, no puede negarse el nivel de autoexplotación que contiene. Autoexplotación que si se acepta es porque no existen otras salidas a la situación aseguibles a los trabajadores y que, en definitiva, es y, sobre todo ha sido en épocas de salarios más bajos, una componente más de la conflictividad latente de las comunidades rurales del Sur de España.

RESUMEN

En este artículo se analiza la forma en que los trabajadores se autoorganizan para realizar una tarea de gran importancia en la agricultura andaluza: la recogida de la aceituna. Esta forma de organización, denominada «al buen común», es característica sólo de algunos pueblos.

El trabajo aborda un tema prácticamente inexplorado hasta ahora en la sociología rural española. Describe todo el proceso que se sigue: la formación de los «hatos», la selección de sus miembros, la distribución de las tareas, la regulación del ritmo de trabajo y la forma de repartir los ingresos. Se observa en todo esto un tipo de racionalidad caracterizada por la solidaridad (se procura que todos los trabajadores encuentren lugar en un «hato»), la distribución de las tareas en función de la fortaleza física y, en menor medida, experiencia de cada persona y la racionalización de los movimientos para hacer más suave una tarea de extrema dureza física.

En otro nivel, se estudia cómo la organización de este trabajo que ocupa a una gran parte de los hombres y mujeres de la comunidad rural, se relaciona con la estructura social de la misma y repercute en la vida cotidiana del pueblo: los cambios en los hábitos familiares, el cuidado de los menores y el trabajo doméstico.

El estudio pone de manifiesto que tareas agrícolas como ésta encierran una complejidad organizativa alta, resuelta a lo largo del tiempo por la experiencia acumulada de sus protagonistas. Las soluciones que se han dado a los problemas que plantea la ejecución de la tarea son soluciones que integran un alto grado de racionalidad en la economía del esfuerzo físico y una atención muy importante al papel del grupo en la motivación, estimulación y control de sus miembros.

RÉSUMÉ

Dans cet article on analyse de quelle manière les travailleurs s'organisent eux-mêmes en vue de réaliser une tâche fort importante dans l'agriculture andalouse: la récolte des olives. Ce genre d'organisation, que l'on a surnommée «à la recherche du bien commun», n'est propre qu'à certains villages.

Ce travail aborde une question qui jusqu'à présent n'a pratiquement pas été étudiée dans la sociologie rurale espagnole. Il décrit le processus dans toutes les phases de son déroulement: la formation des groupes, le choix de leurs membres, la répartition des tâches, la régulation du rythme de travail et la manière de partager les recettes. On fait remarquer que tout cela est inspiré par une espèce de rationalisation qui se caractérise par la solidarité (on veille à ce que tous les travailleurs trouvent place dans un groupe), la distribution des tâches en fonction des forces physiques, ainsi que, dans une moindre mesure, par l'expérience de chacun des participants et par la rationalisation des mouvements en vue d'alléger un travail extrêmement dur au point de vue physique.

En se plaçant sur un autre plan, on étudie comment l'organisation de ce travail, qui occupe une grosse partie des hommes et des femmes de la communauté rurale, entretient des rapports avec la structure sociale de cette dernière et a des répercussions sur la vie quotidienne du village: notamment sur les changements qui s'introduisent dans les coutumes familiales, sur les soins à apporter aux enfants mineurs et sur les travaux ménagers.

Cette étude met bien en relief que des tâches agricoles de ce genre exigent une organisation fort complexe, dont la solution a été fournie au cours du temps par l'expérience que leurs protagonistes avaient acquise. Les problèmes que pose l'exécution de cette tâche ont été résolus d'une manière qui préconise un degré élevé de rationalisation dans l'économie des efforts physiques et une très grande attention à prêter au rôle que le groupe doit jouer dans la motivation, la stimulation et le contrôle de ses membres.

SUMMARY

In this article a study is made of the way in which the workers organize themselves to carry out a task of great importance in Andalusian agriculture: the olive harvest. This way of organization, called «for the general good», is only characteristic of some villages.

The work touches a subject upto now practically unexplored in Spanish rural sociology. It describes the whole process which is followed: the formation of «hatos» or working teams, the selection of its members, the distribution of tasks, the regulation of the rhythm of work and the manner of sharing out the benefits. It

has been observed throughout this a type of rationality characterized by solidarity (an effort is made for all workers to find a place in the «hato» or working team), the distribution of tasks regarding physical strength and, on a lesser scale, the experience of each person and rationalization of movements in order to soften the extremely hard work physically involved.

At another level, a study is made of how the organization of this task, which keeps a great part of the men and women occupied in the rural community, is related to the social structure of the same and reflects in the daily life of the village: the changes in family habits, care of the young and domestic work.

The study clearly shows that agricultural tasks such as this involve a high organizing complexity, resolved with time by the accumulated experience of its protagonists. The solutions which have been given to the problems posed by the carrying out of the task are solutions which involve a high degree of rationality in the economy of physical effort and a very important attention to the role of the group in the motivation, stimulation and control of its members.

