

trias donde el sistema del sudor agudiza la crisis obrera (1).

(1) A continuación enumeramos la legislación vigente en los diversos países, sobre *salario mínimo*. Esas leyes, cual todas las que citaremos al final de los diferentes capítulos, pueden ser consultadas en el *Boletín y Legislación del Trabajo* del Instituto de Reformas Sociales, en el *Anuario belga de Legislación del Trabajo*, y en el *Boletín de la Oficina Internacional del Trabajo de Basilea*, que ve la luz desde 1902.

*Legislación sobre el salario mínimo.*

*España:* Ley de 30 de Enero de 1900 (art. 11), Reglamento de 28 de Julio de 1900 (art. 3.º), Reglamento de 26 de Marzo de 1902, Reglamento de 2 de Julio de 1902, Ley de 12 de Julio de 1906.—*Nueva Zelanda:* Leyes de 31 de Agosto de 1894, 8 de Noviembre de 1901 y 31 de Octubre de 1905.—*Victoria:* Leyes de 1896, 20 de Febrero de 1900, 26 de Octubre de 1903, 30 de Noviembre de 1904, 6 de Noviembre de 1905.—*Australia del Sud:* Leyes de 31 de Agosto de 1894, 5 de Diciembre de 1900, 24 de Noviembre de 1904, 22 de Diciembre de 1905.—*Queensland:* Ley de 28 de Diciembre de 1900.—*Estados Unidos: Indiana,* Ley de 9 de Marzo de 1901.—*Nueva York:* Ley de 19 de Mayo de 1906.  
*Francia:* Decretos de 10 de Agosto de 1899.

## SEGUNDA PARTE

### I

#### Clasificación de los sistemas de retribución del trabajo.

Expuestos los antecedentes teóricos necesarios para que el lector pueda formar juicio acerca de la bondad mayor ó menor de los diferentes sistemas remunerativos del trabajo, creemos necesario estudiar las formas de retribución usadas en la práctica ó tenidas por practicables, clasificándolas en los siguientes grupos, á fin de facilitar su estudio:

I. Salarios usuales ó primarios.—II. Tarea, destajo y contrata.—III. Sistemas de primas y participación.—IV. Cooperación de producción.—V. Comunismo y copropiedad.

Claro es que la distinción de estos grupos y la inclusión de algunos entre los sistemas que estudiamos, no responden á reglas científicas incontrovertibles. Es, sin embargo, preciso facilitar el estudio de la materia agrupando para este fin, las principales formas de remuneración del trabajo; y creemos que la clasificación precedente podrá ser admitida partiendo de estos supuestos: los salarios *primarios* ó *usuales* son aquellos frente á los que se alza el interés del patrono, interés distinto ó contrario al del obrero: la remuneración por *tarea*, *destajo* ó *contrata* se caracteriza por existir intermediarios que representan un tercer interés: los sistemas de *primas* y *participación en los beneficios* son aquellos que suponen intereses análogos en los patronos y los obreros; la *cooperación*



requiere la no existencia de patronos, y en la *copropiedad*, ó en el *comunismo*, desaparecen los términos patrono y obrero.

I Salarios usuales ó primarios. Clasificación del salario.

Admitida con el fin de facilitar nuestro estudio, la precedente clasificación de los sistemas retributivos del trabajo, creemos necesario comenzar el estudio de las clases de salario explicando el juego ó relación de intereses que influyen en la fijación de los salarios (1). Y nada mejor que valernos de los trabajos de Mr. Izart (que no puede ser tenido por sospechoso dado que pertenece á la clase patronal y conoce la industria, describiéndola tal como es, y no tal cual debe ser), para explicar el mecanismo de los intereses que actúan en la determinación de los salarios.

Según dicho tratadista, tanto el patrono como el obrero, reciben sus ganancias de una misma fuente: del consumidor. Y al pretender patronos y obreros obtener la ganancia máxima posible, se sirven siempre de uno de los dos siguientes métodos, á saber: forzar el precio de venta valiéndose del monopolio, ó disminuir el precio de coste.

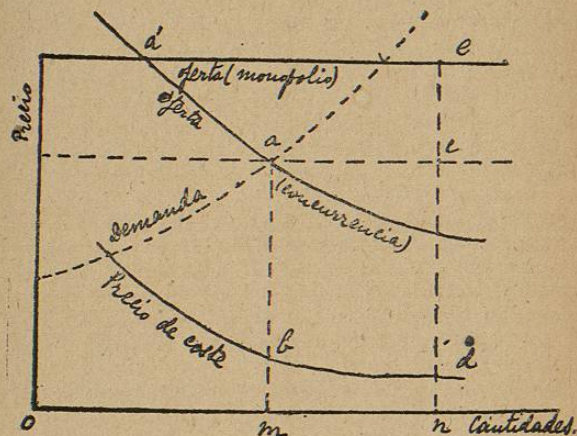
El siguiente gráfico explica los procedimientos que llevan á forzar el precio de venta ó á disminuir el de coste: y pone también en claro el juego de los intereses que actúan en las dos expresadas operaciones:

Trazando, pues, una curva (b. d.), que represente el precio de coste de los productos, se vé que dicho precio disminuye proporcionalmente al aumento de cantidades fabricadas. De modo que el beneficio del productor es tanto más grande cuanto mayor es la cantidad de objetos fabricados.

(1) Juzgamos innecesario detenernos á definir el salario, ya definido por el uso corriente y por la Academia de la Lengua en su Diccionario; pero nos conviene advertir que aceptamos la acepción más amplia, sin otra limitación que referirla al trabajo manual, único que nos interesa.

Dibujando otra curva (a. a.), que represente el precio de venta de los artículos, resulta que el fabricante vende tanto más barato cuanto mayor cantidad de artículos produce.

Tales serían las reglas invariables de la producción—que ya por sí solas moverían á los patronos á reducir los salarios para que el precio de coste arrancara de un punto el más bajo de la línea—si no viniera la curva que representa la *demanda* á alterar los precios de venta de los artículos, ó lo que es igual, á regular el precio del mercado, que no existe sin demanda.



Ahora bien: en el régimen de libre concurrencia el precio de venta  $a m$  se fija por la intersección de la oferta y de la demanda, resultando que el beneficio es necesariamente  $ab$ . Pero, cuando contra el régimen de libre concurrencia todos los fabricantes se ponen de acuerdo á fin de vender una misma mercancía á un precio igual, desaparece ó se suprime el factor oferta (curva  $a'$ ,  $a$ ), sustituyéndolo ó reemplazándolo el factor precio constante ( $a$ ,  $c$ ), en virtud del cual, cualquiera que sea la cantidad de mercancías demandadas, serán invariables los precios de venta. Nótese, sin embargo, que á pesar de desaparecer el factor



oferta, sigue siendo el consumidor quien fija el precio constante (*a c*), porque si la demanda es limitada, el precio de venta de los artículos monopolizados será casi equivalente al precio de venta en libre concurrencia, y el beneficio *c, d*, no podrá ser aumentado por el monopolio, si no es que éste disminuya el precio de costo.

Cuando por el contrario, el objeto monopolizado es de primera necesidad, podrá el *trust* aumentar los precios de venta, realizando enormes beneficios en el caso de que la *demanda* (*a*), sea muy grande, y hasta que el consumidor, hallando excesivo el precio de los artículos renuncie á consumirlos, provocando la baja de la demanda al límite normal (*a*).

Pero, en definitiva, el autor antes citado cree que el *trust* no realiza beneficios duraderos y lícitos, sino cuando disminuyendo el precio de coste de los artículos, mantenga el precio normal de venta.

Claramente se deduce de todo lo dicho que en el régimen de la determinación de precios y salarios media relación íntima entre los intereses de los obreros y los de los patronos. La reducción de los salarios es el medio más asequible para lograr que el precio de coste de los artículos disminuya. De forma que, por lo general, el *objetivo industrial* se opone á la comunidad de intereses entre obreros y patronos.

Mr. Ives Guyot (1) comprueba la precedente afirmación al indicar los elementos que es preciso tener en cuenta para fijar el precio de coste. Según él aquellos elementos son: 1.º Amortización del capital; 2.º Organización de la industria (máquinas, útiles del trabajo); 3.º Compra de materias primas; 4.º Salarios. y 5.º Coste de venta.

De todos esos elementos es indiscutiblemente el salario, el más flexible, el que más se presta á la disminución; de modo que la aspiración natural á disminuir el precio de coste, aspiración que se satisface de ordinario reduciendo los salarios, no puede menos de separar los intereses del capital y del trabajo, dado que los salarios son de día más insuficientes, porque la industria pospone la armonía de intereses al fin de lucro, que según Guyot es la única razón de ser de la industria y su objeto.

(1) Prólogo del folleto citado.

Así explicado sucintamente el régimen de la determinación de precios y salarios, vista la relación íntima que media entre los intereses patronales y obreros, podemos entrar en el estudio de las diversas clases de salarios usuales, comenzando por clasificarlas, siquiera dicha clasificación sea difícil, debido á la variedad de formas que el salario reviste, y á las dificultades que la diferenciación de tales formas ofrece.

Schloss (1), autoridad de notorios prestigios, clasifica los salarios usuales presentando ejemplos, que hacen resaltar las diferencias entre las diversas especies de salario. Schloss, dice: si el obrero trabaja á un tanto por hora, el salario será *salario por tiempo*; si trabaja á tanto por unidad de labor (á tanto por cada tipo que el cajista coloca, por ejemplo), será *salario por pieza*; si se le paga un tanto por cada unidad de tiempo, pero fijando la cantidad de trabajo que ha de hacer en dicha unidad de tiempo, y rebajando el salario si se trabaja menos de lo prefijado, se denominará *salario por tarea*; cuando al tanto por tiempo con unidad de labor se añade un premio para quien produzca en la unidad de tiempo más cantidad de la fijada, tendremos el *salario progresivo*; será *salario colectivo por tarea* el salario por tarea contratado con más de un obrero; es *colectivo por pieza* el en que se reparte número igual de piezas á cada obrero; es *salario colectivo progresivo* el «colectivo por piezas» cuando se conviene con varios trabajadores, y, en fin, se paga el salario á *destajo* si el patrono contrata la obra con un tercer intermediario que tiene y paga obreros propios, quedándose con la diferencia que resulte entre lo que recibe del patrono y lo que pague á sus empleados.

M. L. Garriguet (2), en su elemental estudio acerca de «El salario», sin pretender hacer una clasificación enumera bajo el epígrafe «Diversas categorías de salarios» las clases que á su juicio se puede distinguir. Y eliminando nosotros de entre ellas las clases que hemos estudiado antes, considerándolas «teorías» más bien que sistemas prácticos de remunerar el trabajo,

(1) «Sistemas de remuneración industrial». Madrid, Suárez, 1903.

(2) «Le salaire». París, Bloud et Cie., 1905.



bástanos decir que el tratadista francés habla de salario «mínimo» y «máximo», «justo» y «convencional», «individual» y «familiar», «corriente» y «natural» (que se confunde con el «justo»).

Para nosotros la clasificación de Schloss, sancionada por la práctica, es la que ofrece interés más relevante. No es enumeración rigurosamente científica, ni está exenta de errores, pero es, quizás, la que mejor descubre el total engranaje de la complicada máquina que estudiamos.

## II. Salario por tiempo. Ejemplos.

En el salario por tiempo se paga al obrero (1) un tanto por hora, por día ó por mes. Este es el único sistema de posible aplicación en algunas industrias y tiene la ventaja de asegurar al trabajador una ganancia fija, evitando el sobre-esfuerzo. Pero se le reprocha justamente de ser incentivo de la pereza, que iguala al obrero diligente con los que sólo quieren «salir del paso»; y también se dice que este sistema tiene el inconveniente de llevar aneja una fiscalización patronal que se traduce en forma de vigilancia asidua fomentadora de la hostilidad de los obreros contra los patronos.

Cuando la división del trabajo no estaba organizada en la industria y los obreros «hacían de todo» el

(1) Según el artículo 8.º del Proyecto de Ley español de «contrato de trabajo» elaborado por el Instituto de Reformas Sociales y presentado á las Cortes por el ministro de la Gobernación, D. Bernabé Dávila, en la retribución por unidad de tiempo sólo se atenderá á la duración del servicio independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque debiendo trabajar el obrero con la intensidad adecuada á sus condiciones y género de ocupación. Ya en prensa este libro ha presentado á las Cortes un nuevo proyecto de contrato de trabajo el ministro de la Gobernación Sr. La Cierva. En él no figuran las *definiciones legales* á que aludimos en nuestra obra. Es de fecha 29 de Mayo de 1908, así como el referente al contrato de aprendizaje, y ambos deben consultarse por el interés que ofrecen en lo relativo á la remuneración del trabajo (*Gaceta de 30 de Mayo de 1908.*)

salario por tiempo era la forma de pago más lógica y corriente, dado que entonces no era preciso estimular la aplicación y la habilidad técnica del obrero con el fin de que, cual dice Schmoller, el obrero tuviera interés particular en esforzarse.

Implantada la división del trabajo, pareció que decrecería notablemente el «salario por tiempo»; mas las apariencias no se han visto confirmadas, porque como esta especie de salario evita los abusos del trabajo á destajo ó por pieza, asegurando ganancias fijas al obrero y prestando grandes facilidades á la contabilidad, sigue gozando de gran preferencia entre los industriales que emplean obreros de los que pudiéramos llamar «corrientes».

Tratamos, pues, del sistema de salario más generalizado en todas las épocas. Prueba de ello es Inglaterra, donde recae sobre el 74 por 100 de los obreros de la industria, de la agricultura y del servicio doméstico. También en Alemania se encuentra un admirable ejemplo de sus resultados, si bien lo combinan con el salario por piezas, en las conocidas fábricas de Krupp, de la villa de Essen (1), en las que la huelga es un fenómeno desconocido y los obreros gozan de tal bienestar que un 25 por 100 llevan trabajando en los talleres más de quince años y el 45 por 100 más de cinco (2).

(1) En 1810 Federico Krupp establecía un taller de forja en Essen, pueblo de 3.000 habitantes. El bloqueo napoleónico impedía entonces á las fábricas inglesas de Sheffield, casi las únicas productoras de acero, proveer de éste los mercados continentales. En dichas circunstancias Krupp abrió una pequeña fundición, hacia 1818; y al morir en 1822 había adquirido tal desarrollo la fundición, que Alfredo, su hijo, necesitó ir empleando dos obreros, tres luego y 10 en 1832. Hoy día la fábrica Krupp, sociedad por acciones, cuya mayor parte pertenecen á la hija de Federico Krupp, que realizó en 1906, 35 millones de marcos de ganancias (28 en 1905), reparte en dividendos 12 millones, tiene representantes en todo el mundo y posee minas, altos hornos, fábricas de aluminado, ferrocarriles, telégrafos, etc., emplea más de 80.000 obreros, y á su sombra cuenta Essen con más de 100.000 habitantes.

(2) El referido bienestar se debe, sobre todo, á la firme implantación del pago por tiempo unido al pago por pieza, á las instituciones de previsión y asistencia allá creadas,



### III. Salario por piezas. Ejemplos. Intervención legal.

En el «salario por piezas», confundido por algunos con el destajo,—del que, en nuestro sentir, se diferencia por intervenir en el destajo un intermediario encubierto—el obrero recibe una remuneración proporcionada al trabajo que realiza (un tanto por unidad de labor, según el ejemplo de Schloss (1), de modo que la recompensa es objetiva, dado que en vez de atender por ejemplo al zapatero ó al minero, se refiere ó mira con preferencia á la tonelada de hulla ó al par de zapatos.

Los trabajadores son contrarios, por regla general, al salario por pieza, contra el que se formulan numerosas objeciones.

Y empezando por las objeciones de orden moral diremos que se atribuye al trabajo por pieza la predisposición al desarrollo de hábitos perniciosos. El obrero, dicen, confiado en sus propias fuerzas, se entrega á la pereza durante días ú horas, y para recobrar luego el tiempo perdido en distracciones, no siempre lícitas, ha menester de realizar esfuerzos extraordinarios, pasadas las horas de holganza. Thoruton, citado por Schloss, cree que el trabajo por pieza obliga á los obreros á atarearse demasiado. Y ocurre, en efecto, según se calcula, que en general, según la raza, la técnica y la industria, el trabajo por piezas hace que el obrero produzca un 20 por 100 más que cuando trabaja á tanto por tiempo.

como son las habitaciones obreras higiénicas, que albergan á 10.000 obreros; las cajas de retiros y socorros mutuos, los seguros de vida, cooperativas de consumo, escuelas, incluso, hospitales, sanatorios, baños populares, jardines obreros, restaurants, etc.

(1) El párrafo 2.º del artículo 8.º del citado proyecto Dávila sobre contrato de trabajo, decía que en los contratos por «unidad de obra» sólo se atenderá á la cantidad y calidad de la obra y trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, ó conjuntos determinados independientemente del tiempo invertido. Si se hubiere estipulado plazo para la realización de la obra ó trabajo, dentro de él deberá terminarse.

Lo cierto es que cuando el obrero trabaja «por piezas» se esfuerza en realizar la mayor cantidad de trabajo en la menor cantidad de tiempo posible, despertándose en él deseos egoístas de poseer, que excitan sus nervios y ponen en tensión sus músculos y sus energías todas.

Este sistema de remuneración ha recibido gran impulso por obra del trabajo á domicilio primero, y después por la construcción de los caminos de hierro.

La más grave forma de explotación de que puede ser víctima el obrero dentro de los sistemas de retribución estudiados, y grave á causa de las dificultades que la intervención del Estado ofrece frente á ella, es la conocida con el nombre de «Sweating-System.»

### IV. Sweating-System (1).

André E. Sayous (2), explica los términos *Sweating* y *sweating-system*, del siguiente modo: Cuando un patrono explota á sus empleados, se dice que les *sweats* y que es un *sweater*. Se trata, pues, de una usura corporal practicada por parte del que aprovecha su fuerza social para explotar al pobre; *para beber su sudor* (que es la traducción del término inglés). Propietarios de casas humildes que sacan de su alquiler más de un 10 por 100, tenderos que venden al fiado para aumentar su ganancia, abusando del aprecio del crédito ajeno; dueños de establecimientos que recompensan una labor de quince horas diarias con sólo alimentar ó dar una pequeñez á sus operarios; todos ellos *beben el sudor del pobre*.

El *sweating system* es algo más definido que el *sweating* solo. El primero se refiere concretamente al contrato de trabajo. Mr. Booth, jefe del Ejército de sal-

(1) Este sistema se estudia generalmente con relación al *destajo* ó al *marchandage* francés, porque suele requerir la intervención de un intermediario entre patronos sin conciencia y obreros explotados. Como no es su condición de vida la intervención mencionada, y como es un fenómeno que nadie ha logrado colocar en un lugar fijo, lo estudiamos aquí por parecernos el sitio más adecuado.

(2) «L'entre exploitation des classes populaires á Whitechapel» (Musée social). Paris, A. Rousseau, 1902.



vación inglés, concededor de las miserias del pueblo de Londres, dice no conocer un *sweating-system*, sino muchos. Mr. White, invitado á definirlo, se expresó así: «Creo que es imposible explicar científicamente tal denominación, pero envuelve tres ideas que son bastante claras. O es la idea de un hombre que opri-me al pobre, ó es la de una persona que careciendo de capital y de inteligencia realiza sin especular un be-neficio, ó es, en fin, la idea de intermediarios. Schloss (1), declara no saber cuál es este sistema; pero reco-nociendo que la frase ha tenido éxito, dice que «la pa-labra «sweating» designa en particular tres clases de malos tratamientos más ó menos distintos, á saber: Un obrero es *sweated*: 1.º, si se le paga muy poco; 2.º, si se le hace trabajar demasiadas horas; 3.º, si aun no siendo muy bajo su salario y siendo mucho ó poco el tiempo que trabaja, se le obliga á desplegar una energía excesiva.»

La opinión de Schloss es también la que nosotros sustentamos; por eso empezábamos diciendo que es un género de explotación de *tiempo* y de *trabajo* nacido de intereses diametralmente opuestos que se agitan fuera del círculo de la moral. Expresión sencilla de la lucha entre la grande y la pequeña industria, desar-rollado á expensas del maquinismo, domina tiráni-camente en ciertas industrias, como la de confección de ropas blancas y calzado, sastrerías de ropas he-chas, sombrererías, ebanisterías y tapicerías y en las contrataciones administrativas. Víctimas suyas son los in-migrantes, los parados, los que atraviesan las situa-ciones más penosas; donde más se practica es en los países de vida más pujante, como Inglaterra y los Es-tados Unidos. Este sistema huye de la reglamenta-ción legal amparándose en la inviolabilidad del domici-lilio y ahorra el gasto de producción encomendándola á débiles mujeres, á niños que malogra, á los caídos, á los míseros. Fuerza al obrero, y remunerándolo por tiempo ó por pieza, llega á los límites de lo inconce-bible.

La encuesta oficial de la Cámara de los Lores (año 1888), consignó, entre otros muchos, los siguientes espantosos datos. En Londres, algunas mujeres traba-

(1) Obra citada.

jaban dieciséis horas seguidas, comiendo «sobre la marcha» para no perder tiempo; en los trabajos de lencería, la jornada media era de quince ó dieciséis horas; en los de la industria del calzado, trabajaban durante diecisiete horas por salarios ínfimos. Una costurera percibía 10 francos á la semana, ó 2, á lo sumo, al día. Una familia obrera, compuesta de ocho personas, trabajando todas ellas, reunía 18,50 francos á la semana.

En los Estados Unidos, las informaciones oficiales denuncian un descenso de un 50 por 100 en los salarios del trabajo á domicilio, que es el más corriente en New York, Boston y Chicago, absorbiendo los  $\frac{4}{5}$  de la industria de la confección. La intervención legal es allá, sin embargo, muy restringida.

Aparte las leyes de Victoria y Nueva Zelanda, cita-das al ocuparnos del salario mínimo, sólo indirecta-mente atacan al *sweating-system* la Ley de Fábricas inglesa, de 17 de Agosto de 1901, (que establece más bien una reglamentación higiénica) y otras análogas de los Estados de New York y Massachusetts.

En nuestro país, á pesar de que estos problemas es-tán poco estudiados, no es difícil descubrir la exis-tencia del *sistema del sudor*. Un distinguido escritor francés (1), que ha estudiado los salarios españoles con gran interés y atención, en un folleto de indispen-sable consulta, facilita las siguientes noticias:

*Madrid*. — Los aprendices de zapatero, que trabajan de diez á doce horas diarias, ganan de 25 á 50 céntimos. Los mozos de café ganan en algunos establecimientos una peseta diaria, respondiendo de los desperfectos del servicio. Barthé, habla de la regla general tan cono-cida de que los camareros no estén á sueldo, sino á lo que obtengan de las propinas generosas del cliente. Las costureras, con un trabajo ordinario de diez ho-ras, aumentado por frecuentes *velas*, y por ciertos ex-traordinarios, no ganan arriba de 2 pesetas, y si son costureras á la máquina (en su domicilio), el estipen-dio es de 3 á 4 céntimos por vara. Las camiseras, que ponen el hilo, ganan una peseta por camisa, y las ribeteadoras de 0,40 á 0,60 por igual unidad de labor.

(1) André Barthé, «Le Salaire des ouvriers en Espagne». Madrid, R. Fe, 1896.



En las sastrerías, cuando la demanda lo exige, se trabaja día y noche. Hay en estos talleres los caracteres marcados del sweating (trabajo á domicilio, escasa remuneración, exceso de horas de esfuerzo, intervención de mujeres aptas para la explotación). En la Fábrica de cigarros, por un trabajo medio de diez horas, oscila el salario entre 0,75 y 3,50 pesetas, que alcanzan muy pocas operarias. En las tiendas de gorras, el trabajo encomendado á obreros diligentes, no excede de 17,50 á la semana.

En nuestro estudio sobre «El trabajo á domicilio en España» (1), realizado en colaboración con D. Amador Castroviejo, puede el lector confirmar las noticias de Barthé y aun darse cuenta de casos más graves. Por ejemplo: en Madrid, muchos zapatilleros esca-pinistas, trabajan dieciséis horas para alcanzar un jornal de 3,50 pesetas. El salario medio de las mujeres, según datos aportados á la información por el señor Morato, es de pesetas 0,77 diarios, y el de los niños de 0,71. En Cataluña son muy frecuentes las jornadas de quince horas de trabajo, dándose el caso de pagar el trabajo en prendas de vestir, pañuelos y peinetas, aprovechándose de las proximidades de las fiestas. En Pamplona, hay obreras á domicilio, que empiezan su labor á las cinco de la mañana y la terminan á las diez de la noche por jornales de 0,75 y una peseta. ¡Los colores del cuadro no pueden ser más negros! En nuestro país, la mujer y el niño son las principales víctimas del *sistema del sudor* (2).

Da clara idea de cómo es explotada la mujer española, el hecho de que en Madrid exista una persona (mujer para mayor escarnio), que tiene por tarjeta de visita la presente:

(1) Publicación que hace el número 10 de las de la Sección española para la protección legal de los trabajadores.

(2) Los trabajos de los Sres. Bayo y Villota (publicaciones 6 y 8 de la Sección española para la protección legal de los trabajadores) sobre trabajo de los niños, lo confirman plenamente.

R..... R.....  
Especialidad en nodrizas de pueblo  
disponibles á todas horas.

C..... 4

(1)

En su casa, como en otras dedicadas al ejercicio de la misma industria (!), se pacta con infelices hijas de Asturias, Galicia, Santander y las Vascongadas (que vienen á la Corte para pagar con lo que ganen al usurero rural, reunir fondos para el pasaje del marido á la América del Sud, ó para atender á necesidades semejantes, todas reveladoras de una desgracia honda); se pacta, repetimos, la parte que á la corredora corresponderá del salario á percibir, como pago de la colocación y asistencia durante el tiempo en que no encuentren casa. En la de la industrial, duermen hacinadas, comen lo suficiente para no perder su «capital lácteo» (en cuyos beneficios participa la corredera), y dan el alimento de su seno á muñecos con vida, cedidos para servir de chupópteros por alguna madre sin conciencia. ¡Se comprende el llanto de Costa cuando, no hace mucho, hablaba en Zaragoza de la miseria de las clases populares!

#### V. Salarios en dinero y en especie.—*Truck-system.*

Generalmente, se paga en dinero el salario de los trabajadores. Raro es que se abone todo un jornal en sustancias alimenticias, géneros ú objetos útiles; pero, con frecuencia ambos sistemas se combinan pagándose parte en metálico y parte en especie, cual, por ejemplo, ocurre en el campo de Andalucía.

Pocas observaciones podemos hacer respecto del pago en dinero. Baste indicar que esta es la forma de

(1) Hay en Madrid (*Guía Comercial*, Bailly-Bailliere, 1906, pág. 599) un *Centro de nodrizas*, una *Oficina Central de nodrizas* y varias Agencias más, oficiales, ó mejor dicho *declaradas*. Nuestras observaciones no se refieren, especialmente á éstas, sino á las clandestinas, que son muchas.