

**L'univers Trinxet.
Producció i treball en una
fàbrica tèxtil hospitalenca
a partir de les fonts
documentals**

Judit Barnés i Martín



L'univers Trinxet.

Producció i treball en una fàbrica tèxtil hospitalenca a partir de les fonts documentals

Judit Barnés i Martín

Humanista i gestora cultural

*** PREÀMBUL. PER QUÈ CAN TRINXET?**

El present article s'emmarca a l'interior del programa de beques que convoca anualment la Secció de Patrimoni de l'Ajuntament de l'Hospitalet. L'any 2010, una de les temàtiques plantejades fou la de donar a conèixer el sistema productiu i laboral de Can Trinxet, segurament la fàbrica tèxtil més rellevant de l'Hospitalet, a partir de les fonts documentals de què disposa l'Arxiu Municipal. Fruit d'aquest propòsit, neix l'estudi titulat *L'univers Trinxet*, que pretén donar llum al microcosmos de realitats que va formar el complex fabril del barri de Santa Eulàlia i que va anar evolucionant durant els quasi bé vuitanta anys de la seva existència¹.

A grans trets, els objectius que es volien assolir amb aquest estudi eren els següents: difondre el patrimoni industrial hospitalenc des d'una perspectiva totalment humana; analitzar el funcionament intern i el sistema productiu de Can Trinxet d'una forma rigorosa i amena; acostar-nos al sentir del barri, avivant el sentiment de pertinença a un indret i a un passat immediat; i, en darrera instància però no menys important, crear una monografia inèdita sobre aquest tema que establís les bases conceptuals de futures investigacions.

Per realitzar aquest estudi, hem treballat amb fonts múltiples i diverses; d'aquí que parlem d'una investigació basada en un *calidoscopi documental*. Així doncs, entre les diferents fonts d'estudi emprades, voldríem destacar: bibliografia diversa sobre la història de l'Hospitalet d'entre la segona meitat del segle XIX i pràcticament tot el segle XX; els «expedients personals» que conformen bona part del fons documental de Can Trinxet; les quinze entrevistes realitzades a antics treballadors i treballadores de la fàbrica²; i, d'altres fonts d'interès com poden ser fotografies, documents

¹ Actualment, el conjunt d'aquest estudi pot consultar-se a l'Arxiu Municipal de l'Hospitalet.

² En el marc de la cultura del treball a les grans empreses de l'Hospitalet, l'Arxiu Municipal treballa, des del 1996, en un projecte que recull històries del passat a través de l'oralitat. L'any

d'època, censos... D'entre totes aquestes fonts, destacaríem les fonts orals com a autèntica base de treball del nostre estudi i com a mitjans que, partint de contextos plurals, vivifiquen l'experiència i el record humà i donen veu a muntanyes de capses numerades i plenes de documents. No oblidem, tampoc, dintre d'aquestes fonts d'estudi, la visita a l'indret on s'ubicava antigament la fàbrica amb la finalitat de donar vida a «l'esperit dels llocs».

Del conjunt documental que presenta l'Arxiu Municipal i des de la nostra pròpia experiència, podem afirmar que el fons documental de Can Trinxet és dens i complex, i això ens ha generat alguns problemes interpretatius. En primer lloc, la incompleta catalogació del fons i la manca de temps de què disposàvem han fet del nostre estudi, una «aproximació hipotètica» a la realitat de Can Trinxet. Altrament, el fet de disposar d'una documentació extensa en el temps (del 1933 al 1985) i de tractar sobre un període històric marcat pels canvis i les convulsions socials, econòmiques i polítiques, ens ha obligat a delimitar el nostre marc temporal entre les dècades dels 40 i els 60. A la vegada, la presència de productors diferents que es fusionen, que conviuen o que desapareixen, el traspàs constant de personal d'una empresa a una altra, les confusions documentals que això genera i la presència d'un sistema funcional variable segons els productors, han dificultat homogeneïtzar la informació i establir un funcionament estàndard. Per acabar, el fet que el conjunt documental no estigui complet, que no hi sigui la informació de tots aquells que realment hi van treballar i que les informacions i els documents que es presenten sigui ben diversa, impedeixen, en una primera aproximació, establir veritats categòriques vers les dinàmiques laborals que va prendre la marca Trinxet.

1. FILANT I TEIXINT A CAN TRINXET

Avel·lí Trinxet i Casas (1845-1917), fill de Vilanova i la Geltrú, oncle i mecenes del pintor Joaquim Mir i Trinxet³, descendent d'una família dedicada a la fabricació d'armilles i seguidor del negoci tèxtil del seu oncle, Rafael Fonosas Trinxet (que posseïa fàbriques de filats i teixits de cotó a Badalona i a Igualada), serà el responsable de fer néixer allò que nosaltres hem anomenat *Univers Trinxet*.

2001, la historiadora Dolors Marín es va encarregar de realitzar aquest conjunt d'entrevistes que se centraven en l'experiència laboral de Can Trinxet.

³ Joaquim Mir i Trinxet era el fill de la germana gran de l'Avel·lí, la Isabel Trinxet i Casas. L'Avel·lí va creure, de seguida, en el geni creador del seu nebot i per això li va fer de protector artístic, per tal de poder-li finançar una estada a Mallorca en companyia de Santiago Rusiñol. Entre d'altres, l'acord de mecenatge establia que el pintor havia de decorar el saló de la casa Trinxet, ubicada al carrer Còrsega, 268 de Barcelona i realitzada per Josep Puig i Cadafalch en un estil entre modernista i racionalista (avui desapareguda). Sembla que la relació familiar es va anar deteriorant amb el temps perquè el mecenes s'aprofitava, en moltes ocasions, de la vàlua del seu nebot. Aquesta relació acabaria davant dels tribunals amb la victòria de l'artista i l'immediat trencament de la relació. Josep Pla, a la biografia que va realitzar sobre el pintor l'any 1944, *El pintor Joaquim Mir*, dona detalls sobre aquesta relació.

Des del 1883, Avel·lí Trinxet passaria a formar part de la llista d'empresaris capitalistes com a fill de la Revolució Industrial gràcies a la creació de la Societat Carroggio i Trinxet, en col·laboració amb el seu soci, l'estampador Josep Carroggio. Aquesta societat, formada per una fàbrica de teixits de cotó a Manresa i una de filats a Sant Quirze de Besora, tindria una curta trajectòria, ja que dotze anys més tard de la seva constitució, el senyor Trinxet vendria la seva participació i es quedaria amb els telers de la fàbrica manresana que serien enviats a Monistrol de Montserrat: la trajectòria de la marca Trinxet havia iniciat camí.

L'any 1905, al barri hospitalenc de Santa Eulàlia i, més concretament, entre els carrers Salvadors i Santa Eulàlia, naixeria la fàbrica Avel·lí Trinxet, una fàbrica de filats i teixits de cotó⁴ que es dedicaria a la producció de llençols, estovalles, peces de pana blanca per tintar, i d'altres teixits. La producció més famosa, però, seria la confecció de llençols que solien ser blancs i llisos i podien ésser individuals o de matrimoni; per això, existien telers de dimensions diverses. Des del punt de vista funcional, el control del teler era el mateix i, segons la grandària del producte confeccionat, un treballador o una treballadora es podia fer càrrec d'entre dos a sis telers a la vegada.

El disseny i la concepció de la fàbrica van ser obra de Joan Alsina, un arquitecte modernista barceloní que havia col·laborat amb Antoni Gaudí i Lluís Domènech i Montaner en diferents projectes. Estèticament, l'edifici va ser creat amb maó vist i s'hi van afegir elements medievalitzants i neomodèjars, seguint la línia estilística de l'època. Des del punt de vista constructiu, es va apostar per la creació d'una fàbrica de naus que es caracteritzava per la configuració de plantes lliures que facilitaven la mobilitat interior i la flexibilitat organitzativa, en detriment de la humanització de l'espai.

Can Trinxet esdevindria, ràpidament, el nucli fabril més important de la vila i per això se'n va fer necessària l'ampliació en els anys successius. Modest Feu i Estrada, arquitecte santsenc familiaritzat amb els projectes industrials, respectaria el projecte d'Alsina en les posteriors ampliacions realitzades al 1907 i al 1916. El mateix arquitecte s'encarregaria de construir també, entre 1906 i 1911, els edificis i els mòduls de la fàbrica Miquel Gras, adjacent a Can Trinxet, que finalment s'hi integraria. Els motius pels quals es va canviar d'arquitecte no es poden saber del cert, però tot apunta a un deteriorament físic de Joan Alsina, que moriria al 1911.

La forta embranzida que prenia la marca Avel·lí Trinxet i la necessitat de fer perdurar el negoci amb el pas del temps i de projectar-lo vers el futur faran que l'empresari aposti, l'any 1913, per la incorporació al projecte dels seus fills, Francesc i Antoni Trinxet i Mas. Quatre anys després, coincidint amb la mort del precursor, la fàbrica Avel·lí Trinxet passaria a ser coneguda amb el nom d'Avel·lí Trinxet i Fills.

⁴ Hem de matisar que, tot i que a Can Trinxet es treballés fonamentalment amb cotó, es van anar incorporant, de forma progressiva, altres teixits com la setina, la viscosa o el vellut.

La mort d'Avel·lí Trinxet, però, no impediria que el negoci familiar continués avançant durant la dècada dels anys 20, com posa de manifest la compra d'una fàbrica de filats i teixits a Castellar del Vallès i la creació de les Indústries Complementàries del Cotó que es destinarien a l'aprest i al tint. El cens patronal i obrer amb data d'1 d'abril del 1923 comptabilitza que Avel·lí Trinxet i Fills disposava aleshores de 1.155 treballadors i treballadores, una dada que engloba el 45 % dels obrers i obreres censats a l'Hospitalet.

La crisi econòmica mundial del 1929 farà que la indústria cotonera catalana senti la necessitat d'unir forces i passi a formar societat sota el nom d'Unió Industrial Cotonera, SA. En aquesta societat, patrocinada pel Banc Central i per Arnús-Garí, SA, entraria Avel·lí Trinxet i Fills aportant la seva experiència i els seus actius industrials. La inestabilitat del període i l'esperit previsor de la família faran que els germans Trinxet no aportin els telers automàtics de què disposaven a la societat esmentada i que amb aquests facin néixer Trinxet, SA, l'any 1933. Llavors Can Trinxet ja arribava als 1.200 treballadors i treballadores i es va convertir en un autèntic gegant industrial.

A partir d'aquest moment, l'estat general de l'època aniria agreujant la situació de Can Trinxet. Els conflictes entre el personal i l'empresa començarien a prendre una nova magnitud. La fàbrica, juntament amb altres nuclis de la societat, es tancaria l'any 1935. Amb la Guerra Civil moltes indústries serien col·lectivitzades i Avel·lí Trinxet i Fills passaria a ser coneguda com a Col·lectiva Fabril i Tèxtil. Durant aquest període, la fàbrica es dedicaria a confeccionar roba militar.

La fi del conflicte va suposar greus problemes econòmics per la manca de cotó i d'energia elèctrica. És per això que, al 1944, la novament Avel·lí Trinxet i Fills recompraria els actius industrials dipositats a la societat i d'aquí sorgirien: Indústries Complementàries del Cotó, SA; Confeccions Reunides, SA; Trinxet i Companyia, SRC; Trinxet Industrial, SA; Tints i Aprestos Moderns, SA, sense oblidar l'existència de Trinxet, SA ni tampoc de Manufactures Cotoneres Reunides, SA, que havia aparegut al 1942.

Entre les dècades dels 40 i dels 50, la situació del negoci fou molt pròspera malgrat les adversitats del moment, marcades per l'aïllament exterior, el racionament i la pobresa. La millora de les relacions internacionals i la liberalització de la política econòmica generarà noves expectatives empresarials i apareixerà Tèxtil Filats, SA. La mobilitat i el dinamisme de les oficines centrals de l'empresa (que s'ubicaven a la barcelonina Via Laietana) i l'excel·lent situació econòmica dels directors del moment, els germans Avel·lí i Antoni Trinxet i Pujol, i del gerent Manel Trinxet Errando, residents tots tres a l'Eixample barceloní, denoten aquesta màxima esplendor.

I és que per aquella època, la família Trinxet no solament disposava d'un nucli fabril sinó que a més gestionava altres negocis que cal esmentar, com són: Fil de Cosir, ubicat físicament a l'interior del nucli fabril de Can Trinxet; El Segell, que fa-

bricava i comercialitzava pantalons i americanes; i Confeccions Reunides, dedicada a la venda i creació de camises i gavadines. Els teixits produïts a El Segell i a Confeccions Reunides es venien a Barcelona i era freqüent l'enviament de personal de la fàbrica a aquests negocis. També era una tendència habitual associar-se a tallers de l'entorn de la fàbrica que no tenien perquè vincular-se amb el món tèxtil: Porcelanit, SA o Torneries Tèxtils, en són dos exemples.

Amb l'arribada de la dècada dels 60, Can Trinxet viurà temps d'inestabilitat i de crisi, com evidencien els successius tancaments d'algunes seccions i la necessitat de tornar a ressorgir a l'interior del panorama econòmic. Aquesta situació es posa de manifest en el tancament de les seccions més poderoses, Trinxet, SA i Trinxet Industrial, SA, i en l'emergència paral·lela de nuclis més petits, com són Comercial i Industrial Trinxet, SA; Comercial i Industrial Barcelonina, SA; SERGISA; Trinxet Tèxtil, SA i Trintex, SA. En aquest sentit, no podem oblidar la confusió organitzativa que aquests traspassos comportaven en l'àmbit empresarial, a banda de la gran quantitat d'acomiadaments i recol·locacions de plantilla que s'hi produïren, com veurem més endavant. Als anys 80, les últimes esperances es dipositaven en el naixement de Patrimonial Immobiliària, SA; al 1982, Can Trinxet deixava d'existir per sempre més.

2. MODELANT PERFILS

A Can Trinxet tothom hi tenia cabuda. El conjunt dels documents analitzats certifiquen la pluralitat de perfils que conformava la plantilla, tot i que s'hi s'observen una sèrie de coincidències personals entre els seus treballadors i treballadores. Altrament, aquestes correspondències tenen més a veure amb el context específic de l'època que els va tocar viure que no pas amb la necessitat d'establir un model laboral específic per part dels propietaris de l'empresa tèxtil.

El primer condicionant a tenir en compte a l'hora d'analitzar la plantilla de la fàbrica és la forta presència de la dona. Si bé és cert que la contractació femenina suposava una major rendibilitat laboral en el sector a un cost més baix, no podem obviar que el sector tèxtil va ser tradicionalment d'essència femenina i que les dones van tenir un paper indiscutible en el desenvolupament industrial del nostre país. De fet, a la Taula 1 s'evidencia que, en cap cas, l'hegemonia de la mà d'obra femenina és qüestionada (situant-se entre el 72 i el 74 %), ni tan sols quan el discurs oficial franquista es dedicava a difondre el model de l'àngel de la llar i de la perfecta casada. De fet, la premissa anunciada al Fuero del Trabajo del 1938 que anunciava «*la liberación de la mujer casada del trabajo del taller y de la fábrica*» no deixaria de ser una fal·làcia.

Taula 1

Any	Total de treballadores
1908	395 / 536
1923	863 / 1155
1952 (Trinxet, SA)	397 / 550

El personal de Can Trinxet acostumava a estar solter o casat, mentre que el percentatge de vidus i vídues era reduït, majorment a conseqüència de la Guerra Civil o amb motiu d'alguna malaltia. Considerant que la mitjana d'edat de la plantilla s'establia entre els 20 i els 40 anys i que la jubilació a partir dels 65 era un dret laboral, es fa comprensible la preponderància de casats i de solters. El perfil més comú de viduïtat és el d'aquella dona relativament jove que arriba a l'Hospitalet des del seu poble d'origen, desemparada, sense recursos i amb descendència al darrere a qui mantenir. La mare de la Francisca Hernández, per exemple, arribaria a Santa Eulàlia des d'un poble d'Almeria i es posaria a treballar com a cuinera en un bar proper de Can Trinxet, mentre la seva àvia es faria càrrec dels quatre fills que deixava al poble. La Francisca arribaria al barri sis anys després que la seva mare i entraria a treballar a la fàbrica.

Era molt habitual que el personal entrés solter a la fàbrica i en sortís casat. En el cas específic de la dona, aquesta evolució es fa encara més evident amb l'establiment, per part del règim franquista, d'una legislació natalista i protectora de la família que feia que en el moment de tenir una criatura s'hagués d'abandonar la feina per atendre el nounat. La manca de guarderies i altres serveis i la tendència a una família nuclear dificultava, encara més, la possibilitat d'alliberar la dona del patró masculí, tot i que el sou obtingut fos superior al del marit. Moltes són les dones que es veuen obligades a abandonar Can Trinxet en casar-se o en el moment de tenir el seu primer fill sense rebre cap mena d'indemnització. En alguns casos, la dona es reincorporava a la fàbrica quan el nen començava a anar a l'escola.

Els expedients personals analitzats de Can Trinxet mostren que bona part de la plantilla era d'origen català. L'origen del personal era majoritàriament barceloní i hospitalenc, destaca també la presència d'altres indrets de la província de Barcelona i de Tarragona. La procedència catalana és seguida per l'andalusa, en especial almerienca, la murciana, la castellonenca i, ja de lluny, la terolenca i l'albacenca.

Cal destacar que, tot i que molts dels treballadors i de les treballadores siguin fills de Catalunya, presenten arrels directes d'altres regions. És estrany, doncs, trobar famílies nascudes íntegrament aquí i és comú, per exemple, l'origen forà de, com a mínim, un dels progenitors. En cas que el treballador o la treballadora no fos català, la seva arribada a Catalunya es produiria probablement durant la infantesa i en ser adolescent passaria a treballar a la fàbrica. Les possibilitats que ofería Catalunya en l'àmbit laboral i la duresa i la precarietat de la feina al sector primari als pobles de l'interior de l'estat, eren les causes principals de l'emigració. La presència de familiars, amics i coneguts a la nova terra d'acollida facilitava l'arribada de nousvinguts. El moviment migratori va esdevenir en cadena.

En relació amb el poder d'adquisitiu, ens trobem davant de famílies extenses, que fàcilment tenen quatre fills o més, de classe mitjana-baixa i que necessiten guanyar diners. La manca de recursos materials per tirar endavant i la pluriocupació són dos dels elements que més es destaquen a les entrevistes enregistrades. La jornada laboral no acabava mai en sortir de la fàbrica i són comunes les jornades laborals que comen-

cen a les 6 del matí i que acaben a les 9 del vespre. La Rosa Güil explica que la impossibilitat de pagar el lloguer d'un pis al carrer Mallorca de Barcelona durà la família a viure a l'Hospitalet, on els lloguers eren més assequibles. Un document a l'expedient personal de la Josefa Alcázar posa de manifest que la família és «pobra als efectes del subsidi», a causa de la manca de recursos en un nucli format per un pare i una mare sense feina i cinc fills, dos dels quals no arribaven als 14 anys, i, per tant, incapacitats «legalment» per treballar.

Ens trobem davant la «cultura de la supervivència» i la «maduresa prematura» amb nens i nenes que deixaven l'escola ben aviat, si és que hi anaven, per contribuir econòmicament a casa, per petita que fos la seva participació. Les taxes d'analfabetisme eren elevades encara en l'època que ens ocupa i els relats personals manifesten que, en molts casos, l'aprenentatge adquirit era autodidacte a partir de la lectura de còmics o de novel·les de butxaca. Els qui van continuar estudiant van haver de compatibilitzar el treball diürn amb l'horari nocturn de l'escola.

Són les necessitats sofertes i la precarietat d'un període històric molt difícil com és la postguerra les que feien que qui més qui menys hagués tingut algun tipus d'experiència laboral. Si bé és cert que a la targeta de registre laboral és molt comú manifestar la inexperiència del personal, sota la indicació «procedència: de sus labores», pràcticament ningú s'escapava de les tasques domèstiques, de les labors de dependenta o mainadera, de la realització de tasques complementàries en petits tallers o de la costura i el brodat per a alguna casa particular. A banda d'aquesta «inexperiència», també era molt habitual la trajectòria professional de la plantilla de Can Trinxet al sector tèxtil, que havien treballat prèviament a altres fàbriques de l'Hospitalet o de Sants.

Els espais residencials d'aquestes famílies eren petits i una tendència comuna era viure de rellogats, compartint pis amb dues o tres famílies més, sobretot en el cas de famílies novingudes o de parelles joves que s'acabaven de casar. L'estabilitat familiar era una aspiració molt preuada i el fet de poder disposar de mitjans per pagar-se un lloguer propi era el primer pas vers aquesta estabilització.

Si agaféssim un mapa de l'Hospitalet i marquéssim el lloc on vivien els treballadors i les treballadores de Can Trinxet ens adonaríem que pràcticament en cada família de Santa Eulàlia hi havia algú que treballava a la fàbrica. El mateix carrer de Santa Eulàlia sobretot, però també els de Pi i Margall, Comerç, Santiago Russiñol, Àngel Guimerà eren plens d'obrers i d'obreres del Trinxet.

No oblidem que ens trobem davant d'un fenomen laboral que aplegava famílies senceres en què pares, tiets, germans i avis no solament compartien llar sinó també lloc de treball. El testimoni del Jaume Salvador corrobora aquesta tendència: la seva mare, Mercedes, era agulladora i cabdelladora⁵ a la secció de filatura, el seu pare, José, era

⁵ Dedicada, doncs, a preparar i controlar les agulles i els cabdells que havien de passar per les màquines tèxtils de la corresponent secció.

encarregat de la secció de tallers i després de telers, el tiet Ramiro era encarregat a la secció d'acabats, la tieta Vicenta era teixidora, i ell era mestre mecànic després d'aprendre l'ofici a la fàbrica en retirar-se el seu pare. Una crisi forta a l'empresa podia generar males passades a famílies senceres: la crisi que patirà Trinxet, SA al febrer del 1963 suposarà una forta onada d'acomiadaments.

Altres barris de l'Hospitalet són importants per la presència de residents que treballen al Trinxet, com Collblanc i la Torrassa i també els residents als barris barcelonins fronterers de Sants i les Corts. De l'àrea metropolitana de Barcelona, provenien alguns treballadors i treballadores: Cornellà i Esplugues de Llobregat apareixen en alguna ocasió i, ja de forma més aïllada, Badalona, Sant Adrià del Besòs, Sant Just Desvern, Martorell, Castellbisbal, Castelldefels i el Masnou.

Finalment, cal apuntar que els mecanismes més generalitzats a l'hora d'entrar a treballar a la fàbrica eren dos: o bé a través de l'Oficina Laboral de Col·locació que requeria els serveis de la persona en qüestió, afiliada, prèviament, al sindicat i seleccionada des del Servei Nacional d'Enquadrament i Col·locació; o sinó mitjançant reestructuracions de la marca Trinxet que implicaven importants recol·locacions internes de la plantilla, com va succeir a la Unió Tèxtil Cotonera, SA l'abril del 1944, en què molts obrers i obreres van passar a treballar a Trinxet Industrial, SA.

A mode de síntesi de tot això que hem exposat i si féssim el retrat fictici del perfil modelic de Can Trinxet, el resultat seria el següent: dona, de 20 anys, soltera però a punt de casar-se, catalana de pares immigrants, resident al barri de Santa Eulàlia, de família extensa i d'òrgens molt modestos, amb poca formació acadèmica, coneixedora del sector tèxtil gràcies als seus inicis com a aprenenta a Can Trinxet, citada a la fàbrica des de l'Oficina Local de Col·locació, amb altres familiars, principalment femenins, que ja hi treballaven.

3. ÉS HORA DE TREBALLAR

Can Trinxet podia assumir una gran quantitat de personal, però per formar part de la plantilla es requeria la presentació, per part de l'interessat o interessada, de diferents documents que serien analitzats des de la fàbrica abans de cridar el subjecte en qüestió des de l'Oficina Local de Col·locació per incorporar-se a la plantilla de treball.

En primer lloc, calia omplir la sol·licitud de treball, que actuaria com a carta de presentació. La informació recollida era: dades personals (nom i cognoms, data i lloc de naixement, domicili i anys de residència); dades personals dels familiars més directes (pares, germans i fills) i possible presència d'algun membre de la família a la fàbrica; grau d'alfabetització i d'especialització professional; antecedents laborals fent referència a les empreses en les quals s'ha treballat, durada i motius de la marxa; indicació de l'Oficina Local de Col·locació on consta; designació de membres de la plantilla que puguin donar referències sobre el sol·licitant; i, finalment, indi-

cació de la documentació adjunta presentada. Dintre d'aquesta documentació era molt important incloure referències directes de l'últim treball realitzat pel que fa a la conducta i cartes de recomanació.

Quan tota aquesta informació havia estat examinada, un butlletí dirigit al cap de l'Oficina Local de Col·locació requeria els serveis de la persona en qüestió. Aquesta obtindria el certificat d'alta laboral en el mateix moment que passés pel dispensari de la fàbrica i fos capacitada per a les tasques encomanades. La revisió mèdica comportava l'estudi de l'aparell respiratori, el circulatori i el digestiu, de la visió i de les hèrnies. S'observa que, en alguns casos, els estudis realitzats a les dones són més amplis i hi inclouen l'anàlisi de la constitució, de la pell, de les malalties nervioses i mentals, de l'aparell urogenital i del canal auditiu. També es podien tenir en compte els antecedents mèdics, tant de l'examinat o examinada com de la seva família.

Una vegada superada l'anàlisi, era molt habitual la realització d'un test psicotècnic genèric per acabar de valorar l'enquadrament de la persona examinada. Aquesta prova d'aptitud per percepció i interpretació d'ordres escrites tenia en compte els errors realitzats i el temps destinat a completar-lo i era realitzada igualment tant per homes com per dones. En aquest sentit, el còmput final no es feia en funció de gènere sinó en funció de la formació de cada aspirant. L'examen constava, d'una banda, de les instruccions o enunciats a completar en cada pregunta i, de l'altra, del formulari que s'havia d'omplir amb llapis i a sobre de la taula. Abans de la seva realització, però, els aspirants feien una prova preliminar per tal de comprovar que s'havia comprès la dinàmica de funcionament. Cal afegir que aquesta era la prova convencional, però ens consta que hi havia altres tipus de test: uns de més complexos realitzats per personal qualificat i uns de més específics adreçats a seccions més especialitzades, com podia ser l'administrativa.

Una vegada admès, l'interessat o interessada passava a ser contractat. En el contracte laboral s'establí la feina a escometre, l'horari de treball en funció del torn i de la secció designats, el sou establert, la durada del contracte, que inicialment era de tres o sis mesos segons el càrrec assignat, i un període de prova que també era variable. Després de superar el període de prova, l'encarregat de la secció realitzava un informe sobre el treballador o la treballadora. Aquí es tenien en compte els dies de prova, les faltes de puntualitat, les faltes d'assistència i els motius d'aquestes absències, les proves efectuades, les aptituds professionals demostrades, l'interès i la constància en el treball, la correcció i el respecte envers els superiors, el caràcter indisciplinat o rebel, la presència de defectes que impedissin treballar amb normalitat, la capacitat de rendiment i d'altres observacions. Si la valoració del conjunt era òptima, el treballador o la treballadora passava a ser assegurat automàticament des de l'Institut Nacional de Previsió, com consta al full individual d'afiliació.

Cal afegir que hi havia la possibilitat de fer contractes d'aprenentatge a adolescents d'entre 14 i 16 anys i «negociar treball» amb els menors de 14. Els contractes d'aprenentatge eren de tres mesos de durada, sota la vigilància de l'encarregat i im-

pedien treballar en altres llocs, malgrat que sí que permetien canviar de categoria laboral previ avís a l'Oficina Local de Col·locació. Com a compensació, aquesta tipologia contractual establia un sou simbòlic que no preveia ni la manutenció ni l'allotjament de l'aprenent o de l'aprenenta. A les clàusules del contracte s'especificava que era obligatori assistir puntualment a la feina. En acabar aquest contracte, l'aspirant rebia un certificat amb els coneixements assolits i, en molts casos, la seva entrada a la fàbrica, com a membre de la plantilla, estava pràcticament garantida.

En conjunt, podem percebre la severitat de la fàbrica a l'hora d'incorporar nou personal i, a la vegada, les facilitats garantides per tal de formar futurs membres de la plantilla. Tant els treballadors i les treballadores com els aprenents i les aprenentes estaven en el punt de mira des del primer dia que arribaven a la feina i els encarregats o mestres d'obra calculaven tots els seus moviments. De fet, les proves realitzades manifesten que, més enllà de les habilitats intel·lectuals i mentals que pogués demostrar el personal, eren fonamentals el seu caràcter i la seva aptitud. El ventall de possibilitats que oferia Can Trinxet facilitava l'enquadrament de cada individu segons les seves qualitats; la seva personalitat, però, podia jugar males passades a l'empresa i, per això, calia analitzar la psicologia de tot aspirant abans de contractar-lo.

L'ESTRUCTURA FABRIL

Parlar sobre l'estructura funcional de Can Trinxet és complicat per diversos motius. En primer lloc, hi havia una gran diferència qualitativa entre la tecnologia aplicada per part de les diferents empreses, confrontant la modernitat d'unes amb l'obsolescència d'altres. Així, per exemple, les naus que antigament havien estat Can Gras disposaven de telers automàtics i de fluorescents, mentre que algunes de les naus de Can Trinxet continuaven funcionant amb telers mecànics de garrot il·luminats amb bombetes. La manca d'informació més específica sobre aquest tema impossibilita determinar les característiques tecnològiques de cada empresa.

Altrament, cal considerar que, tot i que Can Trinxet volgués abraçar tot el procés de fabricació dels seus productes, no totes les empreses productores de la marca constaven de les mateixes seccions, atès que la seva composició depenia de les intencions dels empresaris, de l'espai disponible i dels recursos existents.

Per la seva banda, les tasques realitzades a Can Trinxet eren múltiples i es fa difícil comprendre algunes de les professions, ja que ens trobem davant d'un món autènticament desconegut per tots nosaltres. És curiós sentir en la veu de la Rosa Vilacorta com la feina de "repassadora" consistia a treure amb unes pinces «les gates i els escarabats»⁶ de les peces de roba elaborades.

⁶ Les «gates» eren defectes dels teixits produïts per l'eixamplament irregular d'un fil, mentre que els «escarabats» feien referència a un grup de fils que, en restar accidentalment sense lligar, formaven bastes indegudes en el teixit.

Un aspecte que sí que voldríem destacar en relació amb les tasques realitzades és l'evident discriminació de gènere establerta. Així, mentre les dones desenvolupaven les tasques més mecàniques, monòtones i que requerien d'una major concentració, els homes acostumaven a realitzar les tasques més manuals i dinàmiques. A més, la norma general indica que les dones no podien progressar professionalment, mentre que en els homes, el progrés laboral era habitual. Finalment, es manifesta una forta especialització i professionalització masculina que no es produeix en el cas femení. Tot plegat, implicava un major reconeixement i distinció per a l'home.

Si un factor caracteritzava una fàbrica tèxtil com aquesta era, doncs, el grau de poder que s'establia al seu interior. Tot i que les diferències de gènere eren determinants en l'articulació d'aquesta jerarquia funcional, no era aquest l'únic condicionant: la tasca escomesa, la tipologia de màquina emprada o la nau on es treballava podien delimitar el grau de poder de cada individu. Així, no era el mateix treballar al laboratori encarregant-se d'avaluar la qualitat del cotó i la força del fil que elaborar teles amb el soroll constant dels telers o, encara pitjor, fer fil i no respirar adequadament a causa de la borra. Tampoc és comparable teixir amb telers mecànics a la llum d'una bombeta que fer-ho amb telers automàtics il·luminats per fluorescents. Finalment, treballar a la planta baixa d'una nau com feien les teixidores és molt més agraït que fer-ho a les golfes realitzant tasques de confecció, brodat i filatura i havent de suportar unes condicions climàtiques dures amb forts contrastos tèrmics entre les diferents estacions de l'any. La jerarquia laboral era tal que fins i tot l'uniforme del personal de Can Trinxet indicava la seva condició. En el cas de les dones, el color del coll dels vestits marcava el seu posicionament; per posar un exemple, les novadores el portaven vermell i les teixidores verd.

LES CONDICIONS LABORALS

De forma genèrica, hem comptabilitzat quatre torns de treball a la fàbrica: matí, tarda, nit i torn general. En els primers dos casos, l'horari era de 5 a 13.30 h i de 13.30 a 22 h amb mitja hora de descans per esmorzar i berenar, a les 8 i a les 19 h, respectivament. En el torn de nit, de 22 a 5 h, no hi havia pausa, i, en el cas del torn general es feia un descans d'entre una i dues hores per dinar. En aquest cas, sembla que no existia un horari establert, ja que variava en funció de la secció. Els individus que feien aquest torn acostumaven a ser personal especialitzat, obrers que realitzaven tasques en què la mà d'obra escassejava o bé càrrecs de poder. La tendència indica que les dones eren molt abundants en el torn de matí i de tarda, mentre que la seva presència en horari nocturn era poc habitual.

En tots els torns de treball, la jornada laboral no superava les vuit hores. De tota manera, era habitual realitzar hores extres voluntàriament amb la finalitat d'obtenir bones «primes» o treballar fora d'horari en funció del volum de comandes programades per l'empresa. En aquest segon cas, el requeriment extra a la fàbrica es feia de forma puntual.

Durant la setmana l'únic dia que hi havia de descans era el diumenge, factor que convertia el treball en un sistema esclau i dur. A més, podia ser que fos necessària l'assistència de personal el diumenge amb motiu d'operacions de força major que no podien realitzar-se dintre de l'horari habitual. Aquestes hores eren compensades econòmicament segons el percentatge legal reglamentari o bé amb un dia de festa de la següent setmana triat pel treballador o treballadora. En general, es percep molta vitalitat i sacrifici en un conjunt d'individus nascuts per treballar que prefereixen reduir el mes de vacances que els correspon i així guanyar més diners.

El gruix dels treballadors i de les treballadores coincideix en el fet que la compensació econòmica rebuda era molt justa per sobreviure, tot i que no es queixaven. Per a tots ells, l'augment d'una pesseta al seu salari era motiu d'alegria, de la mateixa manera que ho eren les dues pagues extres que cobraven anualment: la del 18 de juliol i la del Nadal. A excepció del personal especialitzat, on hi havia més mobilitat laboral, la tendència habitual era la de conformar-se amb la situació, ja que sinó eres acomiadat i substituït: eren tantes les teixidores i les filadores i tan poc valorades professionalment, que no hi havia cap altra sortida. L'abundant mà d'obra que hi havia a l'època permetia a l'empresa acomiadar aquells individus que no eren prou eficients segons els barems establerts. Com a contrapartida, no tenien més opció que complir la normativa i demostrar esforç i eficiència en tot moment. Les «taules de seguiment laboral» que poden trobar-se a l'interior dels expedients personals manifesten el rigor de l'empresa a l'hora de controlar la feina de la plantilla de treball.

Per la seva banda, els salaris es podien cobrar per setmanes o mensualment. Això no depenia de la voluntat del personal sinó de la tipologia de feines realitzades a la fàbrica. Així, mentre les tasques de producció es cobraven a preu fet segons el rendiment generat cada setmana pel personal o a jornal en funció dels dies treballats per acabar una determinada feina, les tasques de caire organitzatiu, directiu o administratiu no variaven el seu rendiment i, per tant, establien uns ingressos mensuals fixos. Per la seva banda, els salaris setmanals podien variar segons l'esma de cada individu, però també en funció de la qualitat del fil o de la tela a treballar. Això comportava una diferència important en el dia a dia laboral segons la tipologia de sou establert, ja que uns anaven per feina amb l'objectiu de guanyar el màxim possible mentre els altres treballaven sense exigències ni pressions perquè sabien que el sou establert era fix i que, amb el temps, només podria augmentar. Certament, aquest sistema de pagament proporcional a la producció que els patrons aplicaven a bona part de la plantilla era del tot beneficiós, perquè s'obtenien rendiments sempre superiors a la mitjana fins arribar al punt de regalar llençols a aquells individus que feien la millor feina en termes de rapidesa i de qualitat.

Ja hem vist que a la fàbrica es controlava, en excés, el rendiment de la plantilla. A partir de les «taules de control laboral» es comptabilitzaven les faltes d'assistència, les faltes de puntualitat, les faltes d'eficàcia, les distraccions, les malalties injustificades, els retards per indisposició i les baixes per malaltia o per motius familiars. A

banda d'aquestes taules, hem trobat altres documents ben curiosos com són les «autoritzacions de sortida» o bé les «notes de servei». Les «autoritzacions de sortida» eren petits fulls, signats per l'encarregat de la secció, que certificaven la sortida d'un treballador o d'una treballadora (per motius familiars, mèdics, particulars...) dintre de l'horari de treball i la seva posterior reincorporació, indicant-ne l'hora d'entrada. Les «notes de servei», en canvi, avisaven o penalitzaven per comportaments considerats «inapropiats»: impuntualitat, ineficàcia, distracció, desobediència, desconsideració o rebel·lia, eren alguns exemples. Totes aquestes faltes s'enregistraven al «llibre de sancions». El seu estudi manifesta un grau de pressió que s'exigia a les categories laborals menys valorades i la jerarquia de poder establerta a la fàbrica. Vegem alguns dels càstigs aplicats a la Taula 2.

La plantilla disposava de cobertura sanitària. D'aquesta manera, un treballador o una treballadora podia demanar la baixa laboral sempre que estigués inscrit un mínim de tres mesos a la mútua, estigués malalt un mínim de set dies i assistís al metge setmanalment per tal que li signés el «carnet de cobrament». L'evolució del personal es consignava a la «fitxa mèdica». En cas d'embaràs, si la treballadora no deixava la feina disposava d'entre 15 i 18 setmanes de repòs, repartides abans i després del part, a més de rebre un subsidi que era proporcional al sou assignat. Alguns testimoni expliquen que l'empresa entregava una cistella plena de productes tèxtils a les dones embarassades. Finalment, en cas d'accident, el personal podia ser curat al dispensari de la fàbrica o bé al centre assignat per la mútua si l'accident era greu. En aquest cas, s'omplia la «fitxa d'accident» per deixar-ne constància. Entre els accidents més habituals destaquen: contractures, contusions, ferides i talls a les extremitats superiors i incidències als ulls. En funció de la lesió soferta, el treballador o la treballadora podia demanar la baixa, descansar uns dies o bé reincorporar-se immediatament. Quan el cas era molt greu podien arribar a abandonar la feina cobrant una pensió vitalícia. La presència d'algun testimoni durant l'incident era fonamental en tots els casos: la mal·fiança arribava a tal extrem que, fins i tot, els encarregats i directors sospitaven de possibles autolesions realitzades pel mateix personal.

Taula 2

<i>Motiu de la penalització</i>	<i>Sanció aplicada</i>
Eulàlia Pujol és sancionada per trobar-la asseguda en una habitació durant la jornada laboral. La treballadora afirma que només volia descansar una estona.	Suspensió de la feina i del sou per dos dies.
Isabel Pavia és penalitzada per increpar i insultar l'encarregat de la seva secció.	Suspensió de la feina i del sou per quatre dies.
Purificació Tejero és penalitzada per passar fils d'una mudada molt bruta als seus cons i no retirar-los de forma immediata, pertorbant la feina de la secció de canilles.	Suspensió de la feina i del sou per cinc dies.
Maria del Carme Rodríguez és penalitzada per barallar-se amb Mercedes Pacheco, una companya de treball. Com que és la primera vegada que succeeix i es disculpen, es redueix la sanció establerta.	Suspensió de la feina i del sou per cinc dies.
Maria Fuentes i Maria Rodríguez són sancionades per falta de respecte i de consideració. Aquest fet podria ser motiu d'acomiadament.	Suspensió de la feina i del sou per quinze dies.

4. CONTROLANT ELS NOSTRES PASSOS

El mur de tancament que envoltava Can Trinxet deixa intuir la presència del món hermètic i perfectament controlat que hem anat descrivint. El control de la plantilla, però, traspassava aquest mur i la falta d'intimitat era un altre factor amb el qual s'havia de conviure. El control personal del nucli familiar passava per exigir al treballador o a la treballadora el certificat de la parròquia si es casava, el certificat de convivència, el certificat laboral del cònjuge o la notificació de qualsevol variació efectuada amb motiu de canvi de domicili, molt habitual en el moment de casar-se o bé amb motiu del naixement del primer fill del matrimoni.

Els temps que corrien llavors exigien aquest seguiment i més per a una empresa que necessitava demostrar respecte i obediència al règim franquista. En aquest sentit, diversos són els testimonis que recorden la seva assistència al Congrés Eucarístic celebrat entre el 27 de maig i l'1 de juny del 1952 a Barcelona sota el lema «Eucaristia i pau». Can Trinxet obligà la seva plantilla a pujar als camions que s'havien preparat per a l'ocasió amb destinació a la plaça d'Espanya i a qui no ho fes, se li descomptaria el jornal d'aquell dia. En acabar els actes, els empleats havien de buscar la manera de tornar a casa. La Rosa Güil recorda aquell viatge en camió i dempeus «*com les pel·lícules que portaven els jueus*»⁷. Si bé un xic exagerat, aquest comentari mostra la incomoditat d'aquell viatge realitzat a desgrat i per la força.

La presència única del Sindicat Vertical feia difícil que els treballadors i les treballadores manifestessin la seva contrarietat vers el sistema. De tota manera, la lluita laboral d'alguns era un fet a assumir per part dels empresaris i les «l·listes negres» no deixarien d'ampliar-se. La informació recollida a l'arxiu mostra una doble faceta en el control ideològic aplicat a la plantilla de Can Trinxet: d'una banda, es percep certa llibertat de pensament a partir de la contractació de personal laboralment compromès i, de l'altra, es tracten de forma ambigua determinades informacions per part de l'empresa. Vegem-ne alguns casos particulars.

La Lola Peñalver, murciana de naixement i veïna de la Torrassa, entraria a treballar a Can Trinxet l'any 1932 i s'hi estaria fins al 1936. Durant aquell període, prendria una actitud molt activa en les vagues i les mobilitzacions organitzades pel sindicat anarquista, una vinculació que li venia de família i que s'accentuaria, encara més, com a conseqüència del seu lligam sentimental amb el Francesc Pedra, un hostafranquí anarcosindicalista de cap a peus que coneixeria a l'Ateneu de Santa Eulàlia i que, després de passar per diversos camps de concentració de França i d'Alemanya, viuria d'amagat durant un temps amb motiu de la repressió de la postguerra. El mateix any que va entrar al Trinxet, la Lola seria empresonada per participar en un piquet i després de la Guerra Civil passaria tres anys a la presó. Després de patir diverses penúries personals i d'haver de servir a diferents cases per guanyar-

⁷ AMLH, Fonts orals Can Trinxet: Rosa Güil Cuesta. Any 2001.



Conxita Vicente als telers de Can trinxet, llançadora en mà, a la dècada dels anys 50. Arxiu Municipal de l'Hospitalet

se la vida, tornaria com a metxera a la fàbrica l'any 1950. A l'expedient personal de la Lola no apareixen els seus antecedents personals i no es mostra cap tipus de control especial que la distingeixi de la resta de companys.

Un altre cas especial és el del Gil Vidal. D'origen olotí, tinent d'alcalde en temps republicà i amb una trajectòria política important al darrere, va haver d'amagar-se a la capital catalana per evitar ser detingut. Seria un amic seu que treballava en un taller de Sants qui l'ajudaria a entrar a Can Trinxet. Quan el Gil va conèixer l'Avel·lí Trinxet va comunicar-li la seva situació personal i aquest li va respondre: «*miri, si vostè és un bon treballador, a mi no m'importen les seves idees polítiques*»⁸. Uns mesos més tard, la denúncia anònima d'un veí d'Olot duria el treballador a la Model durant onze mesos, situació que no impediria que el senyor Trinxet li passés cada una de les mensualitats corresponents. En sortir de la presó, el Gil va decidir tornar al poble, però l'Avel·lí li va demanar que no l'abandonés. La relació entre aquests dos individus es faria molt forta de seguida i el Gil Vidal passaria a ser el secretari personal de l'Avel·lí. La Josefina Vidal, filla del Gil i una de les entrevistades, mostra una gratitud enorme envers la família Trinxet ja que, a banda de donar-li una bona feina al seu pare, va pagar-li els estudis de batxillerat i els universitaris i van convertir-la en la professora d'adults de la fàbrica durant els anys 50.

Però l'expedient personal més intrigant de tots els que hem analitzat és el de Simón Méndez o Simón Carreras. La Francisca Carreras explica a l'entrevista que tenia tres

⁸ AMLH, Fonts orals Can Trinxet: Josefina Vidal Badia. Any 2001.

germans dels quals dos eren nois: un era estucador i l'altre treballava pel seu compte. Aquest segon es deia Simón i va morir jove, tot i que no sabem exactament quin any. Buscant entre els expedients personals familiars de la Francisca, hem trobat un treballador que constava com el seu germà Simón, ja que els cognoms, els noms dels progenitors i l'adreça del domicili coincideixen. D'altra banda, certes informacions ens fan sospitar d'aquest personatge: a la targeta de registre laboral consta que va ser detingut l'octubre del 1945 i el juliol del 1947, a banda d'abandonar el treball en dues ocasions durant aquest període; una autorització de sortida del març del 1956 exposa que va fer una visita als jutjats sense justificar-ne el motiu; i, finalment, més de deu anys després d'entrar a Can Trinxet, al 1954, una carta dirigida al senyor Sitges, cap de personal, constata que hi va haver un error d'identitat perquè el treballador Simón Carreras era en realitat Simón Méndez. El cúmul de documentació sospitosa i contradictòria ens fa pensar que alguna cosa podria amagar aquest treballador. Del conjunt, és determinant que tot i que a la documentació oficial s'exposa que el treballador va abandonar la fàbrica de forma voluntària, al revers de la targeta de registre laboral es marca en vermell el següent comentari: «*despedido por la empresa*». El seu acomiadament es va fer efectiu l'1 d'abril del 1956, tres setmanes després de visitar els jutjats.

Els motius que determinaven la marxa dels treballadors i de les treballadores de Can Trinxet eren bàsicament quatre: baixa voluntària per motius personals, acomiadament a causa del tancament de determinades seccions de l'empresa⁹, jubilació en complir 65 anys i llarga malaltia després d'estar de baixa durant un llarg període. El temps de permanència a la fàbrica acostumava a ser força llarg i la mitjana d'anys treballats per la plantilla s'establia entre els 15 i els 20. Aquests resultats confirmen que malgrat la duresa del sistema de treball, Can Trinxet compensava els seus treballadors i treballadores en altres aspectes que no tenien res a veure ni amb el sou ni amb l'horari. Ens referim a la presència de determinats serveis i avantatges de caràcter econòmic que fidelitzaven la plantilla mitjançant l'establiment d'un servei paternalista en què l'empresari mostrava interès i compromís envers els seus empleats.

El primer d'aquests serveis era la residència. Ubicada al carrer Salvadors, es posava a disposició dels nouvinguts que no tenien família a la zona; s'hi podien allotjar mentre durés la seva relació laboral amb l'empresa. L'interessat havia de pagar 26 pessetes setmanals que comprenien l'allotjament, l'esmorzar, dos àpats i el rentat dels llençols del llit. El reglament intern era estricte, incidint en la realització dels àpats a les hores establertes, la impossibilitat de fer reclamacions o descomptes en

⁹ La forta crisi que va patir Can Trinxet l'any 1963 va comportar l'acomiadament massiu de treballadors a mitjans de febrer. En aquest moment, les naus del Trinxet quedaven tancades i els treballadors que no fossin acomiadats anirien a treballar a les naus de Can Gras, serien recol·locats a altres empreses del sector que tinguessin relació directa amb Can Trinxet o bé serien traslladats al poble on s'enviaria la maquinària existent a les naus tancades. L'any 1967, es produiria una nova tongada d'acomiadaments que afectaven tots els rangs i seccions.

cas d'absència i l'exigència d'un comportament correcte en el tracte, la higiene personal i la cura de tot allò que formés part de la residència. Quedava totalment prohibit fer soroll, molestar els companys, portar gent de fora, introduir begudes alcohòliques, armes, literatura pornogràfica o censurada i tenir animals. En cas de malaltia, el resident era atès per la infermera de la residència durant dues setmanes com a màxim, moment en què seria traslladat al domicili que indiqués l'interessat; si la malaltia era contagiosa, el trasllat seria immediat.

A continuació, hi havia l'economat, que permetia obtenir aliments a un cost més baix de l'habitual, ja que una part era finançada per la mateixa empresa. Aquest economat s'anomenava Economat laboral tèxtil d'Hospitalet i de Sants. Per poder beneficiar-se d'aquest servei calia formar part de la plantilla de treball de qualsevol de les fàbriques inscrites i els seus beneficiaris no solament era la plantilla sinó tots aquells que hi convisquessin o que estiguessin sota el seu càrrec, sempre que cap d'ells figurés en un altre economat o cooperativa de consum. En relació amb aquest servei, Can Trinxet disposava d'un hort al costat de la fàbrica que era mantingut per un membre de la fàbrica. Aquest hort era propietat de l'amo, que comercialitzava els productes obtinguts, tot i que els encarregats de les diferents seccions de la fàbrica també se'n beneficiaven. A banda de l'hort, també hi havia gallines. Sí que era extensible a tota la plantilla, en canvi, la compra de llençols i de roba elaborats a la fàbrica a un 25 o un 50 % més barat que el cost que tindria a les botigues, un avantatge que portava el personal a revendre'ls després per obtenir un sobresou.

Després vindria l'escola, que va ser oberta durant els anys 50 en una sala àmplia del palauet que hi havia a prop de l'entrada principal de la fàbrica i que possibilitava pal·liar els índexs d'analfabetisme imperants encara en aquella època. Amb aquest gest, la marca Trinxet demostrava l'interès que tenia pels seus treballadors i treballadores en proporcionar-los una eina fonamental per a la vida com és la formació acadèmica. Recordem que la filla del Gil Vidal, la Josefina, seria una de les mestres d'aquest equipament.

A banda d'aquests serveis, el personal disposava d'algunes prestacions econòmiques. La més important de totes era el Plus de Càrregues Familiars, que s'atorgava en atenció a la situació personal de cada membre integrant, independentment del seu grup professional, i que representava cada semestre el 10 % de l'import de la nòmina, comptant les gratificacions i les hores extres. Per rebre aquest plus era necessari comptabilitzar el nombre de persones que vivien amb el treballador o la treballadora i que estaven al seu càrrec exposant el seu estat civil, el grau de parentesc i la seva situació laboral, perquè en funció del nombre de membres enregistrats, la puntuació atorgada variava. En el cas dels fills, succeïa el mateix. De tota manera, la reglamentació establerta era molt estricta en el moment de la concessió de l'ajut i hi havia diversos condicionants que podien determinar-ne l'assignació. A més, era necessari estudiar les particularitats de cada cas i valorar-ne l'evolució, ja que els punts assignats podien anar variant en funció de cada situació personal.

El pagament del Plus Familiar s'efectuava trimestralment, tot i que les empreses podien demanar terminis inferiors. El falsejament de declaracions jurades o el fet de no exposar les modificacions familiars era motiu de sanció. Per això, l'empresa constituïa una comissió (formada pel propietari, el representant legal i quatre representants de la plantilla designats per l'empresa i sota consentiment del sindicat) dedicada a controlar qualsevol alteració. Aquesta comissió podia ser renovada cada any.

Alguns punts de la normativa del Plus de Càrregues Familiars:

- Quan un treballador es casava, legítimament, rebia 5 punts.
- En funció del nombre de fills legítims, legitimats o adoptats per llei, menors de 23 anys i solters, que un treballador tingués al seu càrrec, es rebia una puntuació determinada: un fill, un punt; dos fills, dos punts; tres fills, tres punts; quatre fills, cinc punts; cinc fills, vuit punts; sis fills, onze punts...
- Si el treballador se separava perdia els punts de casat, però no els dels fills que tingués sota la seva custòdia.
- Si es quedava vidu, mantenia els punts de casat, sempre que hagués tingut algun fill dintre del matrimoni.
- Si un matrimoni treballava en la mateixa empresa o sector, només rebia l'ajut el marit. La dona l'obtenia si el marit no disposava d'aquest benefici.
- Els fills indisposats eren computats sempre, independentment de l'edat.
- El treballador que estigués de baixa per accident o malaltia o que estigués de vacances i de permís, continuava rebent l'ajut.

A banda d'aquest ajut, els treballadors i les treballadores podien demanar subsidis que s'atorgaven en situacions especials (entre les quals destaquen el casament, el naixement d'un fill, la jubilació i una llarga malaltia) per tal d'alleguerir l'economia domèstica de la plantilla. Les compensacions rebudes eren proporcionals al sou base, als extres i a l'antiguitat del personal i, en el cas dels subsidis de natalitat i de nupcialitat, l'import oscil·lava entre les 1.000 i les 2.000 pessetes. Per la seva banda, els préstecs podien demanar-se lliurement, la quantitat assignada s'establia segons conveni de l'interessat (tot i que no acostumava a ser massa elevada). Les necessitats més habituals a suplir eren primàries. El seu retorn es feia en petites porcions setmanals que establia lliurement el treballador o la treballadora, sempre que complís amb el termini de retorn establert.

5. TEMPS DE SOCIABILITAT

A l'hora de tractar les relacions que la plantilla establia amb els seus superiors, es constata un fort contrast d'opinions que ve determinat per la categoria laboral de cada individu, de manera que com més baix fos el seu rang, pitjor record es té dels càrrecs de poder. Aquesta tendència manifesta la subjectivitat de la vivència humana i exemplifica les diferents visions que es poden forjar d'una mateixa experiència.

A Can Trinxet, eren els germans Avel·lí i Antoni Trinxet i Pujol els qui exercien el càrrec de patró de la fàbrica. En les diferents entrevistes, però, només es parla del primer. A l'Avel·lí Trinxet se'l retrata com un individu emprenedor, respectuós, agradable, sociable i bastant informal en el tracte. El personal que el van conèixer personalment destaca la seva generositat: la família Vidal, de la qual ja hem parlat, n'és un exemple, però també ho és el cas de la Rosa Marqués, que explica com la família Trinxet va pagar-li les consultes privades al metge i va encarregar-li un matalàs de cotó dur i una fusta per tal que descansés a la nit, cosa que li era difícil a causa dels forts mals d'esquena que patia. Entre els aspectes més negatius del senyor Trinxet, es fa referència a la seva addicció al joc, que el va portar quasi a l'ensorrament de la fàbrica sinó hagués estat per la riquesa de la seva dona, la Matilde Torres Rivièrè qui, d'altra banda, pagava el casament per l'església de tot aquell personal que ho fes el dia del seu aniversari, el 25 de maig. També s'explica que l'Avel·lí era molt faldiller i que va morir a casa d'una de les seves amants.

El patrimoni de la família Trinxet i Torres era molt gran i això els permetia viure envoltats de luxes: vivien al carrer Còrsega, 268, tenien una casa a Sant Feliu de Codines, on estiuejaven i feien festes, diferents finques a l'Aragó i una farinera i un mas a la Tordera que es deia mas Pascual. També disposaven d'un iot de nom Diamila. Els fills del matrimoni van ser cinc: l'Anna Maria, el Francesc, la Maria Emília, el Salvador i l'Avel·lí, que era conegut familiarment com a Pilino. Sembla que amb la mort de l'Avel·lí, l'ànima del Trinxet deixaria d'existir per sempre més en caure en mans dels seus cobdiciosos i desinteressats fills.

En general, els amos del Trinxet visitaven poc la fàbrica i, quan ho feien, anaven directament a les oficines. Escàs era el personal que haguessin vist els patrons sinó era per celebrar algun dinar especial o bé per realitzar la típica fotografia de plantilla. Amb els encarregats, en canvi, el contacte establert era diari i gran part dels empleats recorden com era la seva relació amb aquesta figura. El tracte rebut era variable en funció del caràcter de l'encarregat, de la sintonia personal amb el personal i de la jerarquia estructural establerta segons la secció; així, per exemple, les relacions interpersonals amb els superiors tendien a ser més distants i fredes a la secció de filatura que al laboratori.

Aquesta jerarquia de poder no solament s'establí entre els treballadors i les treballadores i encarregats, sinó també entre aquests últims i els patrons. La Josefa Peñalver explica una simpàtica anècdota sobre un dels encarregats de la seva secció: un dissabte a la tarda, el senyor Trinxet va visitar la fàbrica, se'l va trobar assegut i li va dir: «*si que dones bon exemple tu!*»¹⁰; l'encarregat va aixecar-se immediatament i no va tornar a asseure's mai més. Com hem pogut comprovar al llarg d'aquestes pàgines, l'ambient que es respirava a la fàbrica era exigent, tens i molt sever. Sempre hi havia algú que controlés la feina i que cridés l'atenció a la mínima

¹⁰ AMLH, Fonts orals Can Trinxet: Josefa Peñalver. Any 2001.

distracció: a la fàbrica, fos quina fos la condició laboral establerta, calia anar amb cent ulls. Malgrat tot, la plantilla no deixava de llegir d'amagat, de menjar els fruits secs que portava a les butxaques de l'uniforme o de seure en una banqueta per poder descansar mentre teixia.

L'establiment de relacions verticals no solament s'ha d'entendre com una estructura de poder sinó, a la vegada, com una forma d'abús respecte les categories inferiors. Per això, tot i que de vegades un director o un contramestre poguessin ser generosos i comprensius amb la situació personal de la plantilla, la tendència general era la de treure el màxim profit d'aquella relació de poder i més tenint en compte que s'establí majorment entre un home i una dona. De les entrevistes recollim com alguns encarregats abusaven de la seva condició en deixar anar algun copet a les natges de les treballadores o bé com de vegades no certificaven oficialment la veritable professió d'alguns membres de la plantilla per qüestions econòmiques. La Mercedes Gimeno és un exemple d'aquest segon cas, ja que, tot i ser encarregada, a la fitxa laboral constava com a filadora. Les seves queixes i reclamacions, però, no van servir de res i actualment es lamenta perquè la seva pensió de jubilació hauria estat més elevada si hi hagués hagut justícia social en el seu moment.

Per als empleats del Trinxet, el treball era l'eix de la seva vida i la fàbrica, en paraules de la historiadora Isabel Segura, esdevenia «*un espai de relació i d'intercanvi d'experiències*» (Segura i Soriano, 1998: 34). En aquest sentit, i malgrat ser un treball esclau, les llargues jornades laborals creaven sinergies, facilitaven l'empatia i la solidaritat i feien possible trobar petits moments d'esbarjo i de descans en què poder confessar-se secrets o fer plans conjunts de diumenge. Els lligams establerts entre la plantilla es feien de seguida molt forts i intensos. Si bé és cert que era inevitable que es produïssin actituds de gelosia, ràbia o mania envers algun company a causa de la seva categoria o per rebre tractes de favor per part dels superiors, el treball a Can Trinxet generava bones amistats i construïa molts records que encara ara desperten la nostàlgia dels entrevistats i de les entrevistades. En els casos més idíl·lics, fins i tot, podia néixer l'amor a l'interior de les parets de la fàbrica. La Rosa Marqués coneixeria així el seu marit, Ramon Bars. Era muntador de maquinària i va demanar-li l'adreça de la Rosa a l'encarregat de la seva secció: s'havia enamorat d'aquella treballadora, però no tindria temps de conèixer-la perquè aviat abandonaria la fàbrica. En Ramon va marxar una bona temporada a Alemanya i durant cinc anys es va escriure cartes amb la treballadora de la secció del laboratori. Tornaria a l'Hospitalet al setembre del 1948 i al juny de l'any següent es casarien sense pràcticament haver-se vist.

Entre els moments més esperats per la plantilla del Trinxet durant la seva jornada de treball en destaquem tres: el camí d'anada a la feina, la petita pausa de mitja hora per esmorzar o berenar i els dies assenyalats que, tot i no celebrar-se oficialment a la fàbrica, es festejaven en petit comitè a les diferents seccions, de manera que cada una acabaria construint el seu propi microcosmos de costums.

El recorregut seguit de casa a la fàbrica evoca una bonica imatge de fileres humanes que s'anaven ampliant des d'Hostafrancs fins a l'Hospitalet. Si el torn de matí començava a les 5, una hora abans els primers treballadors i treballadores començaven a sortir al carrer. La tendència comuna era la d'anar cap a la feina en grups que integraven membres de la mateixa família o companys de secció. El trajecte es feia a peu i, tot i ser llarg en alguns casos, no generava cansament ni mandra, ja que per a aquelles persones era habitual desplaçar-se caminant i moltes consideraven viatjar en metro una angoixa. L'anada o la tornada a la fàbrica, independentment de l'horari, es feia de nit i els carrers eren molt foscos i solitaris. La innocència d'aquella gent, però, no generava ni por ni desconfiança.

En iniciar-se la jornada de treball, s'acabava el contacte humà. Era moment de concentrar-se en la feina i de ser productiu per tal d'obtenir millors beneficis. Altrament, es van anar establint diferents dinàmiques que alleugerien aquella pressió constant. La plantilla va aprendre a comunicar-se amb un sistema de codis inventats que no es veien interferits pel soroll de les màquines ni pel control de l'encarregat, sempre que podia s'escapava un moment a la font que hi havia a la carretera per buscar aigua en bones condicions amb la qual omplir el càntir comunitari o bé anava al lavabo a refrescar-se, deixant el company del costat al càrrec de les seves funcions. Fins i tot, en períodes de calor, els treballadors i les treballadores eren capaçes de llençar una pedra a la finestra per tal de disposar d'aire fresc mentre no l'arreglessin i no delataven la persona que ho havia fet.

El moment de la pausa suposava un gran descans i d'aquí sorgirien les millors anècdotes. La majoria optava per quedar-se a la fàbrica on xerraven, reien i, en alguns casos, fins i tot jugaven; la Francisca Hernández recorda que jugaven a les quatre cantonades. Els qui sortien fora anaven al bar de Cal Tofu, que es trobava allí mateix, per tal de desconnectar una mica. Aquella pausa també servia per omplir una mica l'estómac després de treballar tantes hores i de passar bona part del temps dempeus. La plantilla portava individualment l'esmorzar o el berenar de casa, tot i que de vegades es podia compartir alguna cosa. Els queviures acostumaven a ser freds i, en el cas que fossin calents, disposaven d'una caldera on poder escalfar-los. Era habitual portar entrepans de truita o arengada, una mica de lluç, sardines, moniatos, ous durs amb oli i alguna peça de fruita, sobretot taronges i pomes. Aquest moment de pausa es menjava a terra i el personal es disposava en petits grups, formant un rotlle.

Les dates assenyalades eren moments de gaudi i de diversió a l'interior del Trinxet. Les festivitats que se celebraven a la fàbrica de forma oficial eren comptades: el 18 de juliol es feia un dinar al pati de la fàbrica o alguna excursió; pel Nadal es muntava l'arbre i un pessebre i es cantaven nades; i, per l'enterrament de la sardina els individus més agosarats penjaven un ninot a l'esquena de l'encarregat. De tota manera, sempre que s'acostava un dia important, el personal estalviava per poder-ho celebrar amb els companys: una mica de xampany per Nadal, caramels pels aniversaris, pastissos per Carnaval o per l'enterrament de la sardina... Alguns

treballadors i treballadores expliquen que per Carnestoltes es posaven algun objecte divertit al cap o que el dimecres de cendra es decoraven els telers amb sardines penjades d'un fil. Tot i que en molts casos s'emprava la pausa com a moment de celebració, de vegades s'optava per fer-ho d'amagat mentre es treballava i sense que l'encarregat en fos conscient.

6. DE LA FÀBRICA CAP ENFORA

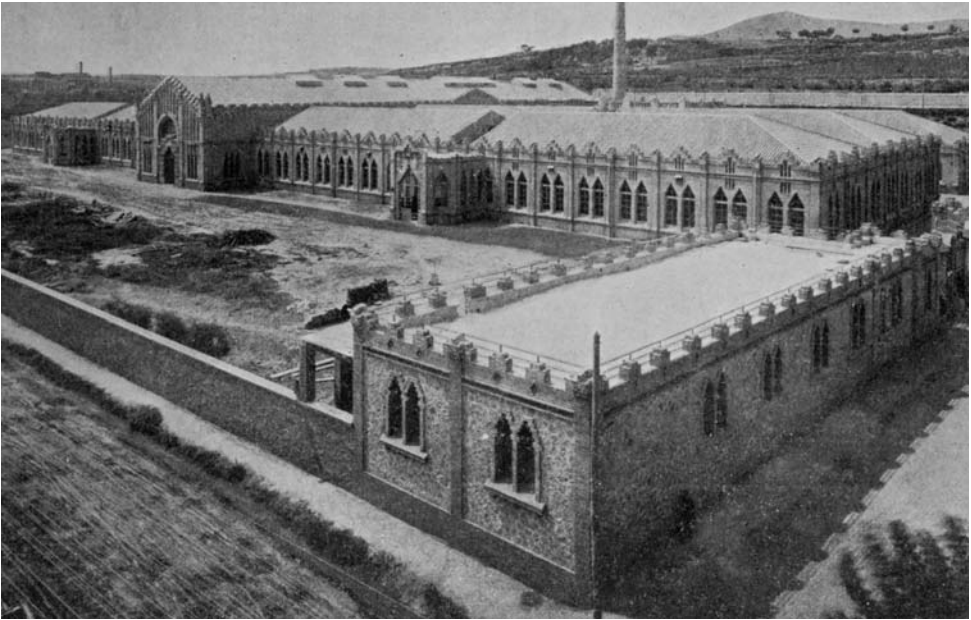
Tal com hem indicat al primer capítol, la plantilla de Can Trinxet estava formada per individus, en bona part, pluriocupats que necessitaven realitzar altres tasques fora de la fàbrica per tal de complementar el seu salari. Independentment de l'horari realitzat o de qüestions de gènere, era habitual que la plantilla fes hores extres a altres fàbriques o tallers, que netegés algun bar o que brodés i cosís a casa la roba que li portava els veïns. La Rosa Marqués afirma que: «*tenia el dia tan ocupat que la meva vida era el treball*»¹¹; aquesta afirmació era una constant que marcava la rutina d'aquelles persones. Les hores de descans es veien afectades, ja que es preferia treballar a dormir i entre setmana era impossible trobar un racó per al descans personal. La germana de la Rosa, fins i tot, explica que només podia llegir al lavabo o abans d'anar a dormir.

L'organització de les tasques domèstiques era un problema que s'afegia a les dones: la neteja de la llar, la compra al mercat, l'organització dels àpats, la cura de la canalla... generaven la necessitat d'establir una sèrie de torns a casa repartits entre les diferents dones que hi vivien, de manera que, mentre una treballava, l'altra s'encarregava de la llar i a la inversa. De nit, quan es preparava el dinar de l'endemà, a la tarda i al matí es rentaven els plats de l'àpat anterior i, en funció de la jornada de treball de cadascú, s'havien d'assumir unes tasques o unes altres.

El sentit de la responsabilitat per part d'aquelles dones era molt important. Els disabtes a la tarda i els diumenges al matí s'encarregaven de la neteja de la llar i en algunes ocasions demanaven anar a la fàbrica per treure la brossa de sota de la maquinària. La treballadora d'una fàbrica era doblement explotada, a la feina i a casa, i això no era ben vist, ja que la seva vàlua personal es veia condicionada per la manca de temps. D'aquesta manera, moltes van haver d'abandonar el treball remunerat en el moment de casar-se per passar a dependre dels recursos econòmics del marit: era inherent a aquella societat que les dones gestionessin els assumptes de la llar i que els homes fossin els caps de família. Més habitual era encara que la incompatibilitat horària entre tasques domèstiques i tasques laborals i les necessitats econòmiques les introduïssin en el mercat submergit.

El poc temps d'oci que restava als treballadors i a les treballadores del Trinxet després de la jornada laboral i de les obligacions familiars era viscut amb molta inten-

¹¹ AMLH, Fonts orals Can Trinxet: Rosa Marqués Gimeno. Any 2001.



Vista panoràmica del conjunt de naus de Can Trinxet al 1907. Arxiu Municipal de l'Hospitalet

sitat. Mentre el diumenge al matí es rentava i es planxava la roba de treball per a l'endemà i s'anava a missa, a la tarda es realitzaven múltiples activitats, entre les quals destacaríem anar a ballar a la Sala Mercurio, a l'Ateneu, o a alguna sala de ball popular de Barcelona, assistir al cinema Constelació, on es projectaven pel·lícules de reposició i es feien espectacles, concerts, obres teatrals, o simplement passejar pels carrers del barri. En el cas de les dones, era habitual veure-les acompanyades de la mare o la germana petita, símbol de control i de vigilància; en canvi, els homes, si no anaven amb les seves dones, es reunien al bar per fer la típica partida de cartes o de dòmino amb el grup d'amics. Tot i ser rutinària, la tarda de diumenge no deixava de ser esperada setmana rere setmana.

La manca de recursos econòmics condicionava el grau d'independència personal i generava cercles d'amistats molt tancats que es consolidaven a la mateixa barriada. La colla d'amics la formaven veïns i companys de feina i les parelles, si no sorgien a la fàbrica, es coneixien al barri per amistats comunes. Les festes majors dels barris amb la decoració dels carrers i els envelats promovien aquest esperit veïnal. Les noies desitjaven estrenar els seus vestits de gala i exhibir-se davant aquelles cares tan conegudes. Ningú els podia treure la il·lusió, la innocència i el valor que preniën les coses més senzilles, ja que el sacrifici de la setmana es veia compensat en aquells petits moments.

Finalment, i en relació amb Can Trinxet, volem apuntar la presència d'un equip de bàsquet format per membres de la plantilla que entrenava dos dies a la setmana i

que jugava partits els diumenges: l'Ana Peñalver formaria part de l'equip femení. Els terrenys de la fàbrica disposaven d'un camp esportiu i el mateix senyor Trinxet pagava l'equipament dels jugadors. Aquest és un exemple més de paternalisme industrial, però també del cercle de relacions tancat i de la projecció de la fàbrica portes enfora: el Trinxet no solament era una fàbrica, sinó un conjunt d'individus que, més enllà de la feina, necessitaven reafirmar la seva existència a partir de la capacitat de superació i de l'establiment de vincles socials molt forts.

***CLOENDA. LA PERVIVÈNCIA DEL PATRIMONI INDUSTRIAL**

Amb l'emergència del patrimoni industrial, la societat del segle XXI cal que faci un replantejament sobre el concepte genèric de *patrimoni*. Des del punt de vista arquitectònic, era patrimoni aquell edifici de qualitats estètiques indiscutibles que a més es caracteritzava per la seva unicitat. Així, per exemple, el Temple Expiatori de la Sagrada Família és patrimoni en tant que representa un emblema arquitectònic del modernisme gaudinià. Més enllà de la Colònia Güell, erigida pel mateix arquitecte, i com a tal incorporada a les llistes del patrimoni arquitectònic català, s'obre un món, el món del treball industrial, caracteritzat no solament per uns edificis de valor indiscutible sinó també per una sèrie de màquines, objectes i documents que testifiquen el pas del temps i l'evolució productiva i tecnològica de l'edat contemporània. A la vegada, aquests edificis no solament representen materialment el món del treball sinó que també incorporen relacions socials, vivències i records que esdevenen, tal com apunta Montserrat Bofill, «*un punt de referència essencial per a la identitat local*» i un símbol de la «*memòria històrica*» (Bofill i Corominas, 1993: 562).

A les darreres dècades, el fenomen especulatiu està guanyant terreny a les nostres vides i un dels efectes més negatius de la seva presència és la destrucció de la identitat i de la memòria col·lectiva més propera. La vida del proletariat ja no és el testimoni vivencial de la reialesa, de la noblesa, de la burgesia... però explica la vida del col·lectiu social més extens del període històric que ens ha tocat viure i, com a tal, requereix ésser conservada i estudiada no solament pel valor simbòlic i emocional de les persones que l'integren sinó també pel valor científic i documental que se'n desprèn. El col·lectiu anònim del món del treball és el protagonista d'aquesta història i el patrimoni industrial és la manifestació de l'economia, la tècnica i la societat que representa.

Com a testimoni del món del treball, cal fer un homenatge a totes aquelles persones que van treballar a Can Trinxet i que van fer d'aquesta fàbrica el nucli de les seves vivències. Cal preservar la memòria de l'ahir en un món marcat per la *cultura de l'oblit*, segons la qual sembla que només el futur prengui sentit en el nostre dia a dia. Desafortunadament, quan fem una cerca a Internet sobre Can Trinxet les primeres referències que trobem parlen de les noves residències que s'han construït a la zona sota el nom de Residencial Santa Eulàlia-Can Trinxet i que han desvirtuat

la morfologia del solar que ocupava la fàbrica, i que han articulat un paisatge desolador que contrasta amb la vitalitat dels temps passats.

L'Arxiu Municipal de l'Hospitalet ha fet una tasca molt important a l'hora de recollir, tractar i classificar els diferents documents que constitueixen l'arxiu de la fàbrica. Per a nosaltres, ha estat un plaer poder conèixer de primera mà el sistema productiu i social traçat pels empresaris i el personal que van formar un univers amb identitat pròpia. Esperem ara que la rehabilitació de l'edifici modernista de Can Gras amb la incorporació de l'Escola de Música i el Centre de les Arts retorni la vida a l'indret sense oblidar les seves arrels i la seva significació.

BIBLIOGRAFIA

D. A. «Francesc Pedra Argüelles». A: *L'Hospitalet lloc de la memòria. Exili, deportació, repressió i lluita antifranquista*. L'Hospitalet de Llobregat: Centre d'Estudis de l'Hospitalet, 2007.

ASINS I MUÑOZ, Consuelo. «Lola Peñalver». A: *Dones sindicalistes a l'Hospitalet*. L'Hospitalet de Llobregat: Ajuntament de l'Hospitalet, Àrea de Participació ciutadana i Polítiques sectorials, Programa Municipal per a la Dona, 2002.

BREU I PANYELLA, Ramon. «El barri de Santa Eulàlia de Provençana: elements per a una crònica». A: *Quaderns d'Estudi*, núm. 6. L'Hospitalet de Llobregat: Centre d'Estudis de l'Hospitalet, octubre de 1988.

BOFILL I COROMINAS, Montserrat. «La recuperació del patrimoni industrial al Baix Llobregat». A: *Primeres Jornades de Recerca Històrica i Social del Baix Llobregat*, Centre d'Estudis Comarcals del Baix Llobregat - Publicacions de l'Abadia de Montserrat, 1993.

CABANA I VANCELLS, Francesc. «El grup Trinxet i la unió industrial cotonera». A: *Fàbriques i empresaris: els protagonistes de la revolució industrial a Catalunya*, vol. 2. Barcelona: Fundació Enciclopèdia Catalana, 1992.

CAMÓS I CABECERÁN, Joan. L'Hospitalet. *La història de tots nosaltres. 1930-1936*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 1986.

CASAS I FUSTER, Joan. «Industrialització a les portes de l'Hospitalet de Llobregat». A: *El pas de la societat agrària a industrial al Baix Llobregat*. Barcelona: Publicacions de l'Abadia de Montserrat, 1995.

----- «De pagesos a aturats: notes sobre la història de les transformacions urbanes a l'Hospitalet de Llobregat». A: *Quaderns Urbans*, núm. 3. L'Hospitalet de Llobregat: Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat, 1993.

MARÍN I SILVESTRE, Dolors. «Arqueologia industrial i història oral». A: *Primeres Jornades d'Arqueologia Industrial de Catalunya*. L'Hospitalet de Llobregat, 1991.

----- . «Una primera aproximació a la vida quotidiana dels hospitalencs: 1920-1939». A: *Identitats*, núm. 4-5. L'Hospitalet de Llobregat: Museu de l'Hospitalet, estiu de 1990.

MASCARELL I LLOSA, Mireia. *L'Abans: l'Hospitalet de Llobregat. Recull gràfic 1890-1965*. El Papiol: Efadós, 2003.

SEGURA I SORIANO, Isabel. «Can Trinxet». A: *Dones de l'Hospitalet. Itineraris històrics*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 1998.

Documentació de l'Arxiu Municipal de l'Hospitalet

Fonts escrites:

Cens padronal i obrer de 1923

Expedients personals del Fons Can Trinxet, endreçats alfabèticament i amb la referència de la capsa que els correspon: Josefa Alcázar Maldonado (45963), Mercedes Benítez Treviño (45974), Josefa Carreras Méndez (45985), Simón Carreras Méndez – Simón Méndez Pérez (45985), Vicenta Castro Olivares (45988), José Franch Carbarrocas (46009), Matilde Franch Graells (46009), Mercedes Gimeno Gil (46023), Maria Güil Cuesta (46030), Rosa Güil Cuesta (46030), Francisca Hernández Parra (46034), Mercè Marqués Gimeno (46051), Rosa Marqués Gimeno (46051), Antonio Martínez Ferrer (46055), Manuela Méndez Pérez (46063), Carmen Metaute Ibars (46064), María Dolores Osorio Carmona (46077), Dolores Peñálver Valenzuela (46080), Bienvenida Romero Parcet (46105), José Salvador Ramos (46111) i Ramiro Salvador Ramos (46111).

Capses inventariades com a «Recursos humans» del Fons Can Trinxet, actualment sense catalogar.

Fonts orals:

Entrevistes a antics treballadors i treballadores de la fàbrica, amb l'any i el lloc de naixement. Amb asterisc, personal entrevistat del qual no consta l'expedient personal: Josefa Alcázar Maldonado (1929, Collblanc - l'Hospitalet de Llobregat), Francisca Carreras Méndez* (1925, Sants - Barcelona), Mercedes Gimeno Gil (1906, Hostafrancs - Barcelona), Rosa Güil Cuesta (1927, Hostafrancs - Barcelona), Rafaela Guillén Luci* (1932, Lió - França), Francisca Hernández Parra (1951, Jerga – Almeria), Mercè Marqués Gimeno (1935, Santa Eulàlia, l'Hospitalet de Llobregat), Rosa Marqués Gimeno (1927, Sants, Barcelona), Alejo Ortega Alonso* (1940, Quin-

tanilla del Agua – Burgos), Ana Peñálver (?)* (1929, la Torrassa, l'Hospitalet de Llobregat), Josefa Peñálver (?)* (1931, la Torrassa, l'Hospitalet de Llobregat), Jaume Salvador Benítez* (1923, Esplugues de Llobregat), Josefina Vidal Badia* (1933, Olot, Girona), Joaquina Vila Metaute* (1924, (?)) - l'Hospitalet de Llobregat), Rosa Vilacorta (?)* (1940, Hostafrancs, Barcelona).

Fonts gràfiques:

Imatges de Can Trinxet

Imatge 1. Arxiu Municipal de l'Hospitalet / Centre d'Estudis de l'Hospitalet / Desconegut / TP-26.

Imatge 2. Arxiu Municipal de l'Hospitalet/ Conxita Vicente / Desconegut / 517.