

*Pasamos un día con Enrique Calbet, Consejero Laboral del Consejo Rector de ACOR, para conocerle un poco mejor.*

## “ACOR también necesita un relevo de trabajadores. Tenemos que aprovechar la experiencia de los que están a punto de jubilarse”

Texto e imágenes: Eduardo Gordaliza



Enrique Calbet es madrileño, pero el destino quiso que se enamorara de una olmeda en la boda de un amigo. El estrés de la capital de España no le desagrada, pero ahora sus raíces en Valladolid son más profundas que las remolachas que moltura ACOR. El pasado 17 de diciembre fue nombrado nuevo Consejero Laboral del Consejo Rector de ACOR, es decir, “me he convertido en el representante de todos los trabajadores para que el Consejo Rector escuche nuestras preocupaciones y demandas”, explica Enrique.

Citamos a Enrique en el Hogar Social de ACOR a las 12 de la mañana, tiene cara de sueño porque ha estado de turno de noche (de 22 horas a 6 de la madrugada), después de un café y una breve charla nos acercamos a su puesto de trabajo, al panel central (difusión-carbonatación) donde están los compañeros a los que hace unas cuantas horas les dio el relevo, “¿por qué hemos bajado la molienda?, pregunta Enrique. Tras aclarar algo de unos filtros me explica que cuando hay mucho movimiento en este lugar es “malo”, “mejor todo tranquilo”. Él es uno de los encargados de subir y bajar molienda según las necesidades, “nuestra máxima es adelantarse al problema y evitar que nada se pare”, asegura.

Enrique Calbet es diplomado en Magisterio, pero se cansó de esperar las oposiciones a Educación Primaria. Después de emplearse en almacenes y empresas de logística, electricidad o zanahorias empezó a trabajar en ACOR en 2009. Comenzó en el cañón de agua a presión y paso por el GOSAC, donde se decantan los barros, antes de llegar al panel central donde esta Nochevieja comió las 12 uvas.

El nuevo Consejo Laboral es consciente de que una Cooperativa como ACOR hay 4.000 jefes a los que debe ser difícil poner de acuerdo, aunque las decisiones se delegan como en otras empresas en el Consejo Rector y en el presidente “para que todo salga como tiene que salir”. Sólo ha estado en dos Consejos y agradece el recibimiento, “todos los consejeros tenemos voz para trasladar las inquietudes de los Socios y los trabajadores”, reseña.

La llegada de Calbet a su nueva responsabilidad coincide con la aprobación

de un nuevo convenio colectivo para la industria azucarera para los años 2024/25/26. “el convenio no ha sido malo, siempre es mejorable y ahora lo que toca es esperar a que llegue a buen término”, resume. “Se ha logrado una subida de salario que era lo más deseado para no perder poder adquisitivo, pero como en todos los convenios siempre hay cosas que se pueden mejorar y es imposible tener a todos conten-

portantes es hacer una gran inversión en mejoras, y sobre todo en personas”. Igual que ACOR esta apostando por el relevo generacional entre sus Socios, Enrique recuerda que, aunque no es comparable, la edad media de los trabajadores es también alta (42). “Se esta bajando la edad, pero hay que seguir integrando jóvenes en esta plantilla”. El Consejo Rector es consciente de lo importante que es aprovechar la expe-



Enrique Calbet en su puesto de trabajo en el panel central de la planta azucarera de Olmedo.

*“el convenio no ha sido malo, siempre es mejorable [...] Se ha logrado una subida de salario que era lo más deseado para no perder poder adquisitivo”*

tos. Las grandes demandas, a pesar del peso que teníamos, creemos que se han conseguido”.

Enrique Calbet está convencido que los intereses de los Socios y los trabajadores deberían ser los mismos. “Los Socios quieren una gran rentabilidad y los trabajadores, también”, aclara y hace una reflexión: “uno de los retos más im-

riencia de los trabajadores veteranos para formar a los nuevos antes de que se jubilen. “Tenemos que aprovechar esa experiencia”, apunta.

En línea con los sindicatos cree que hace falta más trabajadores, “hay algunos puestos que están muy justos y en campaña deberíamos estar más desahogados. Hay que crear cantera para que vayan aprendiendo la fábrica”, resalta. La ubicación de las instalaciones en Olmedo, la turnicidad durante la campaña en determinados puestos tampoco ayuda frente a Renault y otras industrias en Valladolid. “Los jóvenes ahora demandan sus 8 horas, descansar los fines de semana, sus tardes libres... mientras que nosotros ya sabemos lo que hay durante estos meses. De alguna manera eso también hay que mirarlo para fidelizarles”, finaliza.