



## Capítulo

# EXPERIENCIAS DE VIDA SINDICAL

---

La constitución del Sindicato de Trabajadores de la Empresa E. León Jimenes fue solo el principio. A partir de entonces, se desarrolló una dinámica que fue definiendo su carácter como institución y como espacio donde la empresa y sus trabajadores se esforzaban por cumplir a cabalidad su misión. Este capítulo recoge testimonios y vivencias que reflejan una visión de la cotidianidad del sindicato y sintetizan las lecciones aprendidas: un resumen de su filosofía de la vida y del trabajo

*La vida sindical gira en torno a dos núcleos igualmente importantes: la empresa y los trabajadores.*

Un sindicato es una entidad viva, constituida por una serie de unidades menores que tienen vida propia y que van escribiendo su propia historia. En ese proceso es natural que periódicamente surjan obstáculos, dificultades, contradicciones, que son precisamente una genuina expresión de su vitalidad y energía. Pero es también natural que se presenten las situaciones jocosas, los momentos agradables. A los primeros se les buscan soluciones que permitan enmendar lo ocurrido y que favorezcan el seguir avanzando; los segundos se viven con entusiasmo. Y todos forman parte de nuestro bagaje de recuerdos.

El Sindicato de Trabajadores de E. León Jimenes, C. por A., ha sido un modelo de comportamiento. Sin embargo, en el día a día siempre es posible encontrar inconvenientes de distinto nivel de complicación. Es precisamente en la solución de esas situaciones, grandes o pequeñas, donde se pone a prueba la solidez de los valores que se profesan y la autenticidad del compromiso con que han sido adoptados, donde se forja el carácter de las personas y de las instituciones, donde se traza la trayectoria que se va a seguir independientemente de las contingencias a que estamos expuestos.

De estas experiencias se pueden extraer estampas que retratan la riqueza y la diversidad de la vida dentro de una institución. A través de ellas se pueden inferir informaciones sobre las que construimos nuestra visión sobre lo que es y sobre lo que debe ser.

A continuación aparece una muestra de esas estampas, las cuales fueron recogidas de forma completamente aleatoria. Ellas son la expresión de la vida en el sindicato.

*Acto de fe.* Una de las condiciones que durante toda la vida de la empresa ha estado presente en las relaciones entre empresa y trabajadores es la fe. Precisamente esa fe ha estado patente en cuantas ocasiones ha sido necesario creer en el otro, creer en su buena fe y tener la disposición de hacer juntos el camino hacia el futuro.

Una situación específica en que se puso a prueba la fe la describe don Manuel Jáquez cuando, al recordar los años difíciles de

la empresa, rememoraba la solicitud que don Eduardo León Asensio hacía a los trabajadores en una reunión sostenida en el patio de la casa de su madre. “Denme tiempo”. Los trabajadores tuvieron fe en la empresa y en sus directivos, les dieron tiempo y nunca se arrepintieron de ello.

*Sobre con papel en blanco.* Al recordar la forma como se desarrollaban las negociaciones el Dr. Federico Carlos Álvarez afirma: “Yo recuerdo, que en más de una ocasión, cuando se iba a renovar un pacto colectivo, el representante de E. León Jimenes, don Guillermo, recibió una carta en un sobre blanco, diciendo de manera expresa: ‘Haga lo que considere mejor para nosotros’. Eso ocurrió más de una vez”.

*Nueva generación de industriales.* En el discurso que pronunció el día 16 de agosto de 1963, en el acto de inauguración del Instituto Superior de Agricultura, el profesor Juan Bosch, a la sazón Presidente Constitucional de la República, afirmó: “La nueva fábrica de cigarrillos de los hermanos León Asensio tiene como accionistas a sus propios trabajadores. Eso quiere decir que esos industriales nuevos de Santiago también están avanzados en el concepto moderno de lo que significa la justicia social”.

*Un problema de horario.* En el Pacto Colectivo suscrito en el año 1968 se deslizó un error de interpretación en lo que se refiere a las leyes sobre horas extraordinarias de trabajo. Había habido cambios recientemente. La cantidad de horas que se debía trabajar semanalmente primero eran 48 horas, después eran 44 y después 40.

¿Qué ocurrió? En marzo de 1970 el Comité Pro Formación de la Federación Nacional de Sindicatos Industriales remitió una carta a E. León Jimenes, C. por A., en la que se alegaba que en esta empresa se laboraban ocho horas y media corridas, sin descanso, sin recibir remuneración por exceso de jornada, y que esto constituía un acto de enriquecimiento ilícito a favor del patrón.

Ante esa imputación la empresa reaccionó y puso a funcionar los mecanismos correspondientes para verificar la validez de la información y, en el caso que fuera correcta, buscar una solución a la situación planteada conforme a la ley.

En efecto, el 29 de mayo de 1970 se reunió la asamblea general con el propósito de conocer la situación. Llegó a un acuerdo al respecto que, por un lado, reconocía y corregía la situación presentada y, por el otro, asignaba beneficios adicionales a los trabajadores. Inmediatamente el acuerdo fue remitido a la Secretaría de Estado de Trabajo para fines de registro y el 23 de julio del mismo año fue aunado al Pacto Colectivo suscrito el 28 de noviembre de 1968. Entró en vigencia de inmediato, con efecto retroactivo al 4 de mayo.

La lección aprendida de esta experiencia es la siguiente: si hay un error, especialmente si en el mismo no existe mala fe, lo que procede es asumirlo con responsabilidad y corregirlo utilizando los recursos institucionales pertinentes al caso.

*Algunos obreros no querían pertenecer al sindicato.* En septiembre de 1964 surgen los primeros conflictos en la empresa. Los conflictos consisten en que una cosa es el cigarrero en sus diversas funciones y otra cosa es el técnico que trabaja con las máquinas.

El día 2 de septiembre de 1964 Rubén Espejo, Luis Bueno y otros envían una nueva misiva, cuyo contenido es el siguiente:

*Señor*

*Jack Corrie*

*Vicepresidente*

*E. León Jimenes, C. por A.*

*CIUDAD*

*Estimado señor Corrie:*

*Los abajo firmados, únicos miembros del Departamento 2-B, de la factoría de cigarrillos de esta compañía deseamos comunicarle*

*nuestra decisión de no continuar como miembros del Sindicato de la Empresa.*

*Esta decisión nuestra la basamos en razón de que nosotros, los mecánicos, desempeñamos labores que más bien son de vigilancia y de control de las partes más importantes de la factoría, por lo que en numerosas ocasiones nuestro trabajo tiene fricciones con el de los otros miembros del sindicato, creándose una situación delicada, que deseamos evitar.*

*Hemos tenido ya algunas experiencias de ello. Nos abstenemos de mencionar cosas pasadas y sus respectivas consecuencias por considerarlas sobradas dada la expresividad de los hechos. Previendo futuros conflictos, quizás con peores resultados para nosotros, es que nos dirigimos a usted solicitando su intervención en lo que sea posible con el fin de que seamos excluidos de dicho Sindicato acto del que quedaremos altamente agradecidos.*

.....

Esta comunicación muestra claramente la existencia de un problema de autopercepción, de imagen. Ciertos trabajadores sentían que sus trabajos y sus responsabilidades eran diferentes, por lo que entendían que eran merecedores de un trato distinto. Es más, ellos se sentían en una posición de supervisores.

Esta situación se generó en un contexto de transición, en el que los ajustes y ciertas decisiones, por la materia a que se refieren, se van tomando sobre la marcha.

La decisión que la administración adopta finalmente les da la razón a los remitentes de la carta. La empresa entiende que ellos realmente ejercían un nivel de supervisión y por eso los libera de la condición de miembros del sindicato.

*El sindicato interviene en el debate público.* Las autoridades nacionales quieren aumentarles el salario a los empleados públicos y, como exige la ley de presupuesto y gastos públicos,

deben indicarse las fuentes donde se captarán los recursos necesarios para ello. La propuesta principal es aplicar nuevos impuestos a los cigarrillos y las cervezas y dedicar esos recursos a esos fines.

El sindicato protesta mediante comunicado público por esa iniciativa que grava un solo sector de la economía nacional. Se propone la búsqueda de una salida negociada para lograr hacer el aumento salarial, pero sin que sea necesario poner toda la carga de un solo lado.

Esta comunicación es la expresión de una entidad atenta al comportamiento de los actores principales de la sociedad y comprometida con la construcción de una sociedad justa y solidaria, en la que la responsabilidad esté distribuida de forma equitativa en todos los sectores que integran la sociedad.

*El sindicato tiene oficina.* En 1977 se estableció un procedimiento para el uso de la oficina del sindicato. En él se establece lo siguiente:

- Será para uso exclusivo de la directiva y, previa autorización, de cualquier miembro.
- Se podrá usar en cualquier horario, siempre y cuando no interfiera con el horario laboral de los solicitantes.
- Si el sindicato requiere a un miembro de su directiva un trabajo urgente, deberá presentar la solicitud, previa autorización del supervisor de turno. La concesión de dicha autorización estará sujeta a la necesidad del departamento.
- Esta oficina será utilizada únicamente para los trabajos relacionados con el sindicato.

*Tiempo para el trabajo del secretario general.* La empresa entiende que el Secretario General debe dedicar tiempo a los trabajos propios de su cargo. Por eso, el 24 de abril de 1987 se acordó darle todos los días una hora libre para acometer y responder de manera exclusiva a las labores propias de su posición.

*La Hermandad Cigarrera protesta por supuestos despidos.* En su edición del día 21 de abril del año 1963 el periódico El Caribe trae en primera plana la noticia titulada PROTESTAN DE DESPIDOS. EMPRESAS NIEGAN CARGOS. En un artículo suscrito por el periodista Álvaro Arvelo hijo se afirma que “La Hermandad Cigarrera Incorporada ha protestado por lo que califica de desplazamiento masivo de obreros cigarreros en las empresas Compañía Anónima Tabacalera y E. León Jimenes”.

En comunicación suscrita por los señores Benigno Cepeda Núñez y Enrique Nolasco y dirigida al Triunvirato, la Hermandad Cigarrera hace una serie de sugerencias para armonizar la incorporación de la máquina a los procesos productivos y los intereses de los trabajadores.

En la misma edición y en la misma página aparecen las declaraciones de representantes de las dos principales instituciones productoras de cigarros y cigarrillos. Los señores Canoabo Almonte Mayer y C. Guillermo León, representantes de La Tabacalera y de E. León Jimenes, respectivamente, niegan que se estén produciendo despidos masivos, pero reconocen que determinados trabajadores han sido separados de ambas empresas porque han sido beneficiados con una jubilación o porque han solicitado su cesantía para dedicarse a otros negocios.

Al negar el contenido de la noticia publicada Don C. Guillermo León se refiere a la existencia desde 1957 de un pacto colectivo que prohíbe esa práctica y que el mismo se ha estado cumpliendo a cabalidad.

Ante la situación que se ha presentado el Sindicato de Trabajadores de E. León Jimenes decide entrar al debate y, bajo la firma de Manuel Jáquez, Secretario General, y de Miguel A. Gómez, Secretario de Organización, remite una carta al director del periódico que publicó la noticia original. En el segundo y el tercer párrafos de la misma expresa:

“El Sindicato de Trabajadores de la Empresa E. León Jimenes, C. por A., ha suscrito, desde el 31 de diciembre de 1957, pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los cuales se ha previsto la utilización de maquinarias para la elaboración de cigarros. A pesar de que la empresa ha utilizado dichas maquinarias desde la época señalada, en los ocho años transcurridos, E. León Jimenes, C. por A., ha cumplido fielmente las condiciones de los pactos colectivos, en forma tal que en ningún momento han surgido dificultades en este sentido.

Por el contrario, en las oportunidades en que dicho pacto colectivo ha sido revisado, las partes, por mutuo acuerdo, han logrado ofrecer mayores garantías y mejores prestaciones a los cigarreros y a los otros obreros del deparadamente de cigarrería de dicha empresa”.

En julio de 1963 se firma el nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y en ese contexto el Sindicato hace un nuevo comunicado cuyo segundo párrafo dice:

“Hacemos constar que la Empresa no ha despedido ningún trabajador desde hace más de seis años y se ha comprometido, unilateralmente, a no despedir injustificadamente obreros del Departamento de Tabaquería ni Directivos del Sindicato”.

No está claro cuál era la finalidad de esta denuncia. Mucho menos originándose en la Hermandad Cigarrera. La situación se presta para conjeturas. Con ella se podía tratar de boicotear a E. León Jimenes o a La Tabacalera, utilizando para ello el nombre y peso moral de la Hermandad, o simplemente desacreditar el pacto colectivo. De todos modos, quienes promovieron esos hechos fracasaron, pues el resultado final de esa denuncia fue el fortalecimiento del pacto colectivo y de las relaciones entre la empresa y el sindicato.

*Un negociador muy especial.* Leonel Enrique Dujarric empezó a trabajar en la Secretaría de Estado de Trabajo en el año 1948 durante la gestión del licenciado Manuel Arturo Peña Batlle. Fue promovido a la posición de Inspector de Segunda Categoría en el año 1955, bajo la administración del Dr. Milton Messina, y en

1959, siendo Secretario de Estado de Trabajo Ramón Marrero Aristy, fue designado Inspector de la Oficina Regional de Trabajo en Santiago, en sustitución del reconocido periodista Darío Flores. En esa calidad estuvo residiendo por algún tiempo en Santiago, lo que le permitió establecer cierta vinculación con la empresa E. León Jimenes.

El señor Dujarric, caballeroso y buen conversador, con una fluidez expositiva envidiable, quiso aportar para este conjunto de testimonios, la experiencia tan especial que para él fue esa reunión, porque, según sus palabras, rompía su esquema tradicional sobre lo que era un empresario y sobre las relaciones entre los empresarios y los trabajadores. El señor Dujarric relata esta vivencia de la siguiente forma:

“En una ocasión se me invitó a una reunión que tenía la directiva del sindicato con don Eduardo León Asensio, no en mi calidad de mediador sino de encargado de la oficina, para que participara en la presentación del anteproyecto de pacto colectivo. No recuerdo bien la fecha, pero sí recuerdo que fue en una sala grande de su casa.

Ese pacto, si mal no recuerdo, constaba de unas 29 ó 30 cláusulas. Procedí a darle lectura y, cuando terminé, don Eduardo tomó la palabra para decir que estaba de acuerdo en todo, a excepción de una cláusula. Pregunté que cuál era y él se refirió al monto que el sindicato pedía para el supermercado cooperativo. Él entendió muy bajo el pedimento del sindicato y, si mal no recuerdo, esa suma fue cuadruplicada o quintuplicada. También habló de que había observado que solicitaban poca ayuda para salud y educación para los hijos de los trabajadores.

Cuando él terminó de hablar, yo hice uso de la palabra y a los presentes les dije mi sentir. Que yo había observado que él, don Eduardo, cada vez que hablaba, se preocupaba por el bienestar humano y la justicia social de sus servidores, de los empleados de su empresa y a los empleados, los que, frente a esa actitud de don

Eduardo, tenían que aunar esfuerzos y voluntades para que la empresa creciera y progresara cada día más para beneficio de todos.

Ahí concluyó mi participación. De hecho no volví a tener ninguna relación con ese pacto colectivo que fue firmado y eso se convirtió en ley entre las partes”.

*La directiva de las mujeres.* Era el 1979. En el entorno cobraba vida la idea de que la mujer debía ir asumiendo puestos en la administración. De hecho, el gobierno del Presidente Balaguer marcó la pauta cuando designó una mujer al frente de cada una de las gobernaciones provinciales.

La ola feminista llegó a E. León Jimenes, C. por A. Coincidió, según manifiesta doña Almida Espinal de Bueno, que “la directiva normal de hombres como que hacía poco dentro del sindicato”.

Entonces Argentina Núñez, esa muchacha que murió tan joven y era muy activa, dijo: “¿Por qué nosotras no formamos una directiva? Porque nosotras estamos más preparadas que, por ejemplo, el Secretario General actual, nosotras somos más preparadas... Así que vamos a hacer una plancha”. Ella lo propuso. Y así se formó la primera directiva de mujeres del sindicato.

De esa directiva dos o tres viven fuera, hay una que vive en El Embrujo (Santiago), pero yo no sé. Creo, para mí, que todo el mundo quedó conforme. Se celebraron algunas fiestecitas para las madres, se hicieron algunos regalos a madres y padres. Ella era muy dinámica y a todo el mundo le resolvía.

Esta directiva, totalmente constituida por mujeres, constituyó una interesante innovación.

*Don Fernando y don Eduardo en las negociaciones del pacto colectivo.* Al referirse a la actitud de don Eduardo A. León y a don Fernando A. León, principales ejecutivos de La Aurora, en el proceso de las negociaciones iniciales, la opinión que prevalece es la de Don Manuel Jáquez:

“No tenían ninguna mala fe. Era como buscar la alternativa de cómo sobrevivir ellos y echar para adelante para beneficio, tanto de los obreros, como para ellos. Pues accedieron a que las partes se reunieran en la Secretaría de Trabajo para buscarle una solución a ese problema y no fue difícil. Don Eduardo y don Fernando, representando La Aurora, accedieron a que se llegara a un arreglo y creo que fue un arreglo muy justo”.

“Nosotros no tuvimos un ambiente de discordia con los empresarios porque don Fernando y don Eduardo todo el tiempo reconocieron que teníamos pleno derecho en defender esas partes y realmente se llegó a un acuerdo bastante amigable, en el que estaban conformes tanto la parte laboral, como la parte patronal, es decir, que no hubo ningún conflicto”.

“En el momento en que se inician los movimientos a favor del sindicato, nosotros teníamos muy buenas relaciones con el empresario y realmente devengábamos salarios superiores, a veces”.

“Antes de llegar las maquinarias, don Eduardo comenzó a hacer propuestas de darle, sin ninguna ley, pequeñas pensiones a esos obreros de mucha edad que ya realmente no tenían la fortaleza para ejercer su oficio”.

*Todos somos especiales.* “Hay algo que don Guillermo ha dicho: que no se pueden crear precedentes. Lo que hay es para todos o no hay nada para nadie. No hay ese privilegio porque es para fulano. No, aquí no existe eso. Lo que hay aquí es colectivo. Cuando se hace una excepción a favor de una persona, se discrimina al resto”.

*Disfrutar lo que se hace.* Rhina Asensio era una mujer que disfrutaba su trabajo. En unas palabras, que son casi un testamento, expresó: “Yo trabajaba en una máquina de cigarros. Primero era capotera, que capotera es la primera hoja; luego era capera. Cuando se terminaban los cigarros, para mí era un amor ver esos cigarros lindos cuando se hacían de tabaco rubio. Y ahí duré 19 años”.

*Reglas claras.* “Nos llevamos muy bien, porque cuando hay respeto, cuando usted reconoce sus lineamientos, nosotros tenemos un pacto colectivo, tenemos unos estatutos que están firmados por los trabajadores y la empresa. Entonces, hay un respeto mutuo. La empresa respeta, nosotros respetamos. No puede haber una mala relación cuando hay respeto mutuo. Esa ha sido una de las grandezas que debemos reconocer: desde los fundadores de la compañía, los descendientes han mantenido esa postura de respeto, de lealtad, que es lo que da la grandeza de que nos manteníamos siempre unidos y creo que eso va a perdurar mientras exista sindicato y exista empresa”.

*Política de puertas abiertas.* El sindicato se siente hondamente complacido porque de la más alta esfera, hasta la más sencilla, ha dicho que está a la disposición del sindicato. Entonces, esa es una de las situaciones que nosotros valoramos y nos hacen sentir hondamente orgullosos. No hay una puerta que se cierre, todas están abiertas, en disposición de buscar una solución razonable a cualquier problema que se presente. Esas puertas que se mantienen abiertas, porque también nosotros las tenemos.

*Aportes del sindicato a la empresa.* Reflexionando sobre el rol del sindicato en la empresa, el señor Fausto Pérez afirma: “Nosotros, como sindicato, hemos logrado aportarle a la empresa la honestidad de nuestros empleados; hemos logrado aportarle también el trabajador de E. León Jiménez, que es un trabajador eficiente, un trabajador leal y un trabajador que cumple con todos los requisitos de una persona amante de su trabajo.

Un sindicato siempre orientando a su rebaño hacia los buenos senderos es un aporte sumamente significativo.

Fíjese que uno de los aportes que le ha hecho el sindicato a la empresa ha sido precisamente la unidad. Este es un trabajador que está agarrado de la mano, uno con otro, como si fuera un equipo

compacto. Y precisamente el sindicato ha tenido la mayor responsabilidad sobre sus hombros para lograr esta unidad que hoy se respira en todo el entorno empresarial”.

*Un testimonio.* José Eugenio Batista formó parte del sindicato y de su directiva durante muchos años. Ya retirado, mira retrospectivamente lo que ha pasado y, con la serenidad que dan los años, lo expresa de la siguiente forma:

“No es fácil tú estar en el primer peldaño de una escalera y, naturalmente, lleno de juventud, y tú mirar esa escalera hacia arriba. Al mirar que son tantos los peldaños te puede pasar por la mente la idea de que tú nunca vas a llegar allá.

Muchas veces me he puesto a reflexionar lo que yo era y lo que soy hoy, lo que fue mi papá y lo que ha sido mi familia, es un giro como de 180 grados. Yo siento que he avanzado increíblemente. Papá por lo menos tuvo 15 hijos. ¿Cuál de nosotros tuvo la capacidad de llegar siquiera a una secundaria? Uno de quince, porque las posibilidades económicas ¿cuáles eran?, eran cero. Sin embargo, desde que yo comencé aquí, que me inicié en el 69, me fijan en el 74, me caso en el 78, tengo una familia de tres miembros, pero es una familia que ya está formada, tengo mi casa, tengo otras cosas, o sea, ¿qué es lo que yo no he logrado?

Yo me siento realizado ¿Por qué? Porque siempre luché por el bienestar de los compañeros y no por cosas individuales de personas específicas. Siempre ese bienestar era envuelto para todos. Siento en realidad que yo hice mi función a carta cabal. ¿Por qué? Porque yo le he servido a unos compañeros de trabajo los cuales, hombres en su mayoría, en un 98 ó 99% que salen de los campos, dejan los conucos y se van a los pueblos a trabajar y cuando terminan su día de labor...

Uno luchó por esos compañeros de trabajo que a veces entraban como barredores y salieron de aquí siendo operadores de máquinas muy sofisticadas y muchos hasta siendo técnicos porque hacían cur-

sos y aprendían sus cosas y después, naturalmente, cuando salían de aquí, ya los veía usted haciendo lo que aprendieron.

Finalmente me siento orgulloso de haber servido, en realidad, dentro de esta empresa para una gente increíble. Muy grande es la empresa por su calidad de producto, por los miles de millones que pueda tener en los aparatos, en las estructuras, pero lo que es grande de verdad aquí en esta empresa, en realidad son los dueños. Es la calidad humana que tienen los dueños. Yo digo que la mayor riqueza que ellos tienen, en realidad, parece que es, como dicen, una cuestión de familia y lo único que yo aspiro es que las nuevas generaciones de esa misma familia, siquiera se pudieran cargar con un 70 o un 75% de todos aquellos valores que tienen sus padres. Que siquiera con un 70 o un 75% yo me conformo, porque son maravillosos”.

*Un centro de desarrollo.* “E. León Jimenes en realidad es un centro de desarrollo”, afirma José Ignacio Suárez. “Es un centro de oportunidades, es un centro que si usted quiere crecer usted crece, porque cuando ellos no ven la iniciativa en usted ellos se le acercan y le dicen que se lance, porque ellos siempre han tenido la convicción de que el desarrollo de los individuos comienza con la educación y la persona que no estudia es una persona que se estanca”.

*¡Qué bueno!* Doña Almida Espinal de Bueno, hoy retirada y un poco disminuida en sus facultades, no recordaba cosas específicas de su época en el sindicato. Cosas del tiempo... Sin embargo, hizo un notable esfuerzo para expresar y compartir algo que llevaba muy dentro de su corazón:

“A mi trabajo en E. León Jimenes yo le agradezco muchas cosas, pero principalmente dos porque fueron verdaderas respuestas a lo que yo buscaba, que era seguridad para mi hija y para mí, que en ese momento era una mujer recién divorciada.

Allí conocí y conseguí a quien con el paso del tiempo se conver-

tiría en el compañero de mi vida; cuando la empresa dio la oportunidad de que los trabajadores se hicieran accionistas, yo compré acciones y cuando algún trabajador quería vender las suyas, yo se las compraba. Hoy recibo buenos ingresos por ese concepto, precisamente la seguridad que buscaba”.

*La imagen de la empresa.* Víctor Santana tiene en su mente muchos recuerdos de sus días en E. León Jimenes, que decide compartirlos con nosotros: “Nosotros hacíamos muchas actividades dentro y fuera de la empresa y a nosotros se nos decía siempre que éramos la imagen de la empresa y, dependiendo de nuestro comportamiento, así se iba a ver la empresa. Por lo tanto, yo soy muy estricto en ese aspecto. Por ejemplo, si íbamos a una actividad a Cayo Levantado, los de la directiva nos encargábamos de que todo el personal tuviera un comportamiento correcto porque era la imagen de la empresa”.