

Gaztelu Berri

PUBLICACIÓN TRIMESTRAL PARA LA COMUNICACIÓN INTERNA EN PETRONOR • Nº 51 • MARZO 2007
PETRONORen BARNE KOMUNIKAZIORAKO HIRUHILEKOA • 51. ZENBAKIA • 2007 MARTXOA

Muskiz galardonado con los premios LivCom

■ Finalizadas las obras en el atraque SP-3

■ Parada de la Planta 2

■ Entrevista a Isabel Gómez, Jefa de Área de Conversión



Muskiz recibe tres galardones en los Premios Internacionales de Comunidades Habitables

En la final, que se celebró el pasado noviembre en la ciudad china de Hangzhou, competían 39 municipios de todo el mundo con 60 candidaturas. Muskiz fue la única que consiguió tres premios.

No todos los días una pequeña localidad como Muskiz puede obtener **tres galardones en unos premios internacionales de la entidad de los Liveable, organizados por la ONU**. Desde Petronor, empresa estrechamente vinculada a este municipio, felicitamos calurosamente a todos los vecinos y a su Alcalde, Gualber Atxurra, y nos alegramos profundamente por el éxito obtenido. Son ya muchos años los que Petronor lleva apoyando y colaborando en el desarrollo de las líneas estratégicas que, en materia medioambiental y de habitabilidad, ha puesto en marcha el Consistorio y que han hecho que Muskiz esté a la altura de otras ciudades del mundo que trabajan de forma muy especial en este campo.

Sr. Alcalde, primero felicitarle por el reconocimiento obtenido desde este organismo de las Naciones Unidas. Suponemos que se trata de un premio de gran importancia.

Así es. Los Premios Internacionales de

Comunidades Habitables están incluidos dentro del Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas y se conocen en todo el mundo por sus objetivos dirigidos a promover la mejor práctica, la innovación y el liderazgo para crear comunidades vibrantes, ecológicamente sostenibles y que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

Tres premios en un mismo certamen suponen un gran éxito.

Sí, sobre todo teniendo en cuenta que Muskiz fue la única comunidad que recibió tantos galardones en esta edición.

Concretamente, ¿qué han premiado los Liveable?

El primero de los premios (tercer puesto con galardón de plata) se obtuvo en la categoría de **"Ciudades de Menos de 20.000 Habitantes"** y con él se valoraba el funcionamiento de las comunidades con respecto a criterios culturales, políticos, económicos así como al entorno geográfico y medioambiental.

El segundo premio supuso para Muskiz ser reconocida como ganadora en la categoría de **"Mejora del Paisaje"** por su protección del patrimonio natural y por crear un entorno que genera orgullo cívico, facilita las experiencias recreativas agradables y mejora la calidad de vida de la comunidad.

Por último, ganamos el tercer premio con el galardón de oro en la categoría de **"Environmentally Sustainable Project"**, concedido al proyecto de la Ferrería de El Pobal por su recuperación patrimonial.

Usted mismo estuvo presente en la ceremonia de entrega en China.

Sí, varios miembros de la Corporación municipal acudimos a Hangzhou para defender nuestra candidatura. Hay que tener en cuenta que la competencia era muy fuerte ya que se presentaban 60 candidaturas.

¿Donde radica el éxito obtenido por Muskiz?

Creo que la estrategia de desarrollo llevada a cabo por la administración local desde los inicios de la democracia ha sido uno de los factores determinantes, así como la combinación de desarrollo de espacios económicos con el respeto al medio ambiente, como es, por ejemplo, la convivencia de los nuevos polígonos industriales con el parque de Itsaslur.

¿En qué consiste este proyecto?

Básicamente, se trata de la recuperación de una extensa área degradada por la minería y su conversión en un espacio natural y sostenible. La recuperación de los antiguos espacios mineros y la reforestación de nuestros bosques también han sido muy valorados por el jurado. No queremos que Muskiz se convierta en una ciudad dormitorio, sino que la gente viva sus calles y encuentre en sus servicios públicos y privados lo que necesita.

Tenemos entendido que el Ayuntamiento está ya preparando su candidatura para la edición 2009.

El éxito obtenido nos ha animado a preparar nuestra candidatura para los **premios LivCom'2009**. Presentaremos el proyecto de recuperación de las marismas próximas a la playa de La Arena, que hasta hace pocas fechas estaban ocupadas por los depósitos de hidrocarburos de CLH. El desmantelamiento de estos tanques comenzará en la primavera de este año y está prevista la finalización de la regeneración de la zona para primeros de 2009. En el municipio se liberarán 165.000 metros cuadrados recuperándose la zona de dunas ocupadas en la actualidad por los grandes depósitos de almacenamiento y preservándose varios de los edificios que pasarán a convertirse en aula medioambiental.



En el centro, el Presidente de LivCom Awards, A. Smith, y el Alcalde de Muskiz, G. Atxurra, junto a otros miembros de la Delegación.

Una vez más, desde Petronor felicitamos a todos los muskiztarras y a su administración pública por los tres galardones que les han confirmado como vecinos de una localidad empeñada en lograr los máximos estándares en sostenibilidad y desarrollo.

Ferrería El Pobal: Un museo diferente

Con Petronor como primer patrocinador, en junio de 2004 abrió sus puertas el conjunto monumental de la ferrería El Pobal.

Levantada en unas instalaciones del siglo XVI, actualmente el edificio original cuenta en sus alrededores con un molino, presa, canal, taller y puente románico entre otros, y durante el recorrido por las salas dedicadas al ferrón se muestran elementos en su mayoría procedentes de finales del siglo XIX. En la actualidad, los maestros ferrones utilizan la fragua y muestran cómo se moldeaba el hierro antaño.

En estos primeros años, el programa educativo se ha centrado en las visitas guiadas para mostrar la vieja fábrica hidráulica en funcionamiento y hacer de El Pobal un museo vivo. Recientemente se han puesto en marcha tres nuevas actividades: las "Guías Didácticas", el "Juego de Pruebas" y "Haciendo Pan", además de incorporar una maqueta desmontable con resortes móviles que reproduce la ferrería, y un audiovisual que muestra la secuencia íntegra del proceso de elaboración del hierro.

El Pobal cuenta con una Mención de Honor del Consejo de Europa que la ha incluido en

la relación de bienes culturales del itinerario transfronterizo denominado "La Ruta del Hierro en los Pirineos".



Vista exterior de El Pobal.

El Plan de Rejuvenecimiento de Plantilla cumple tres años

Desde que se inició en enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, el Plan ha incorporado 259 nuevos empleados, 39 de ellos mujeres.

La puesta en marcha del Plan de Renovación de Plantilla se basa en el acuerdo alcanzado en 2004 con la representación de los trabajadores. Su vigencia terminaba el 31 de diciembre de 2005, pero fue renovado en la nueva negociación colectiva y culminará, por tanto, en diciembre de 2008.

Hasta diciembre de 2006 se han incorporado 259 personas para cubrir las plazas asociadas al contrato de relevo, nuevas unidades (NF3,G4 y URF), vacantes originadas por bajas voluntarias, movilidad a otras empresas del Grupo, fallecimientos, etc.

Otro dato importante a tener en cuenta es que en los años 2007 y 2008 cumplen 60 años 130 personas, quienes también podrán acogerse al contrato de relevo.

Hay que destacar también, que el mayor porcentaje de incorporaciones corresponde a personas cuya formación académica es de Ciclo Formativo de Grado Superior, seguido de las Ingenierías Técnicas o Diplomaturas y posteriormente de las Licenciaturas o Ingenierías Superiores (cuadro 2).

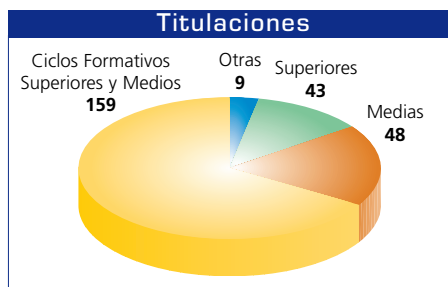
Incorporaciones en 2004 - 2005 y 2006 por categoría

CATEGORÍAS	Total	%
Técnicos Superiores	36	13,9
Técnicos Medios	50	19,3
Otras categorías	173	66,8
TOTALES	259	100

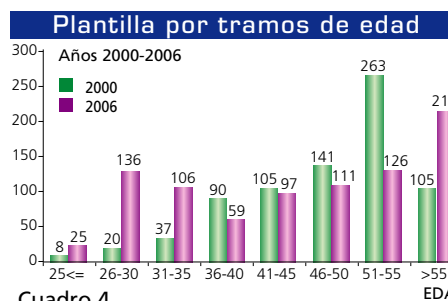
Cuadro 1



Cuadro 2



Cuadro 3



Cuadro 4

La edad media de los nuevos trabajadores es de 30,2 años, lo que hace que la edad media de la plantilla al 31-12- 2006 sea de 44,5 años, cuando en el año 2000 era de 47,7 años.

Cursos de formación ocupacional

Ya está en marcha la segunda fase de los cursos de formación ocupacional destinados a cubrir las vacantes de la Dirección de Producción, tanto por la aplicación del contrato de relevo como por la puesta en marcha de nuevas unidades. En estos momentos se está impartiendo el nuevo curso que se inició en septiembre de 2006 y finalizará en junio de 2007, integrado por 25 operadores.

A finales de marzo dará comienzo otro curso que terminará en diciembre de este año y por medio del cual se contratarán 5 Jefes de Sección y 20 Operadores. Desde que se iniciaron en septiembre de 2003 hasta octubre de 2005 se han realizado cinco cursos que serán siete cuando finalicen en 2007, en los que han tomado parte un total de 150 personas.

- 33 Jefes de Sección
- 117 Operadores

Los cursos han supuesto la contratación (a octubre de 2005) de un total de 100 trabajadores: 28 Jefes de Sección y 72 Operadores.

Récord de seguridad

2006 ha sido el año con menor número de accidentes con baja de la historia de la Empresa.

En el pasado año 2006 obtuvimos un nuevo récord en Petronor de accidentalidad personal, ya que se ha registrado el menor número de accidentes con baja de toda la historia de la Refinería, tanto entre el personal propio, con 6 accidentes con baja (el anterior récord estaba en

7 en los años 2000/2), como entre el personal contratista, que con 2 accidentes bate el récord anterior de 6 accidentes con baja en el año 2004.

Sin duda, se trata ésta de una noticia de la que debemos congratularnos, tanto

el personal propio como el personal contratista, ya que estos logros se han conseguido con el esfuerzo de todos. Al mismo tiempo, son retos que nos animan a superarlos y a superarnos, encaminándonos hacia la meta de "cero accidentes".

Parada General

Programada de Refinería 2

Principales datos y repercusiones

A finales del pasado año 2006 llevamos a cabo la Parada General Programada de Refinería 2. Adicionalmente y en el mismo período de tiempo, se realizó el cambio de catalizador de los 2 reactores de HD3 y paradas parciales en S3, H3 y SR5.

El tiempo de parada se divide en tres espacios diferenciados. El primero, de secuencia de parada de unidades, abarcó del 29 de octubre al 14 de noviembre. El segundo, de trabajos de mantenimiento de las unidades, fue del 6 de noviembre al 5 de diciembre. El último, con las secuencias de arranque, nos llevó del 27 de noviembre al 15 de diciembre. Los solapes de tiempo entre estos períodos tienen su explicación en la diferente duración de cada uno de ellos en las diferentes unidades. Así la duración va desde los 13 días de trabajo de mantenimiento en U2 hasta los 29 días de P2, donde hubo importantes trabajos en los hornos.

A las 50 personas que los Departamentos de Mantenimiento e Inspección de Petronor han dedicado en exclusiva a los trabajos de esta parada hay que sumar los trabajadores de las 30 empresas contratistas participantes en la misma. Con una punta de casi 700 personas adicionales, la dimensión total ha sido ligeramente superior a las 180.000 h/hombre.

Se debe destacar como un éxito importante de esta parada que se finalizó con un registro excepcional de "cero accidentes con baja"

Desde el punto de vista productivo, la parada nos obligó a comprar 120.000 Tm de gasóleos para atender a nuestros compromisos habituales de este producto. Adicionalmente se compraron 60.000 Tm de crudo reducido, otras 60.000 Tm de gasoleo de vacío de bajo azufre y 10.000 Tm de nafta pesada desulfurada. Todo ello

para atender las necesidades de las unidades de Refinerías 1 y Conversión.

Repercusión sobre los municipios del entorno

Esta ingente presencia de trabajadores tiene una enorme influencia sobre el municipio de **Muskiz que ve cómo, durante unos días, su actividad económica se activa hasta el límite de su capacidad**, con lo que ello supone de crecimiento para la economía de la zona. Esta importante cita se deja sentir especialmente en el sector servicios: hospedaje y hostelería, el transporte, tanto de pasajeros como de mercancías y utillaje, etc... Algo similar ocurre en los municipios limítrofes. Es por esto que el Ayuntamiento de Muskiz está impulsando el desarrollo y la especialización del sector de servicios con el fin de aprovechar mejor las oportunidades que se presentan en torno a Petronor durante los días de la Parada.

Finalizadas las obras de refuerzo en el atraque SP-3

El atraque SP-3 está adosado al dique de abrigo de Punta Lucero y fue construido en 1971 como cargadero de obra del dique y adaptado en 1973 como atraque para buques-tanque.

Durante uno de los habituales programas de control se observaron fisuras de importancia, de forma que en 1986 se ordenó la realización de una inspección submarina que detectó grietas y su tendencia a aumentar. Cuando en julio de 2004 se volvieron a realizar trabajos de inspección, se observaron:

- Daños en los bloques de la plataforma central, provocando una grieta de separación.
- Desplazamientos de los "duques de Alba" (construcciones de cajones pre-



bricados de hormigón situadas a ambos lados de la plataforma central).

- Degradación de las pasarelas peatonales.
- Daños en la superestructura y pavimento.

Las causas de los daños sufridos son los empujes longitudinales de los barcos, los fallos en la cimentación de bloques y la

acción debida a los vientos, que "tiran" de la losa superior. Con el fin de reparar el atraque se elaboró una propuesta para su reparación consistente en:

- La reparación de la plataforma central mediante tablestacado perimetral, anclado con tirantes transversales y hormigonado entre tablestacas y muelle.
- La reposición de las pasarelas.
- La reparación de la superficie del atraque.
- Frontales de los "duques de Alba" hormigonados mediante encofrado metálico con un avance de 60 cm.

En mayo de 2006 quedó el atraque fuera de servicio con el fin de poner en marcha las obras de reparación que finalizaron el pasado mes de enero.

Juntos, podemos con todo

Las personas adecuadas, el principal activo.

El camino iniciado en 1995 permitió a Petronor la obtención de un certificado de Registro de Empresa que fuimos mejorando desde ISO 9002 / 94 a ISO 9001 / 2000, ISO 14001 / 2004 y OHSAS 18001, hasta el modelo europeo de gestión empresarial (EFQM) cuya misión es promocionar la cultura de la calidad total en todos los ámbitos de la empresa, con el fin de mejorar los resultados, potenciar el desarrollo de las personas y colaborar con la sociedad.

La fuerza del equipo

Si en un principio fue la Dirección la que impulsó la participación del personal, en la actualidad hemos podido comprobar que a medida que se profundiza en la implantación de los sistemas de gestión, el personal implicado se siente profesionalmente recompensado con el trabajo bien hecho.

Comprobamos también que siempre existe personal resistente al cambio. No obstante, la labor de una veintena de personas pertenecientes a diversos departamentos a quienes podríamos

llamar "facilitadores" (auditores), nos ayudó a superar esta dificultad. Su actuación fue, ha sido y será, esencial. Ellos han sido los verdaderos artífices de la implantación de los sistemas.

Con ellos, nos sentimos un equipo capaz de producir y hacer cosas de calidad, orgullosos de nuestra fortaleza y de traba-

jar juntos. Cuando en la empresa el personal busca a menudo defectos en los demás, la situación se vuelve tensa y negativa. En cambio, al tratar con sinceridad de percibir los puntos fuertes de los demás, es cuando florecen los mejores logros humanos.

Es fácil encontrar defectos, cualquier persona puede hacerlo. Por el contrario, encontrar cualidades eso es, para aquéllos que son capaces de motivar e implicar, con principios éticos y de responsabilidad. Estando abiertos al aprendizaje.

Por otra parte, los sistemas afectan a toda la empresa, lo que ha obligado a desarrollar un sistema válido para todos, único e integrado con los sistemas ya existentes o en desarrollo.

La clave del éxito no está en la tecnología, la competencia ni en los líderes carismáticos. La verdadera clave radica en la capacidad de reunir y mantener a las personas adecuadas con la idea de "primero el equipo" que es fácil de formular, pero sumamente difícil de llevar a cabo.

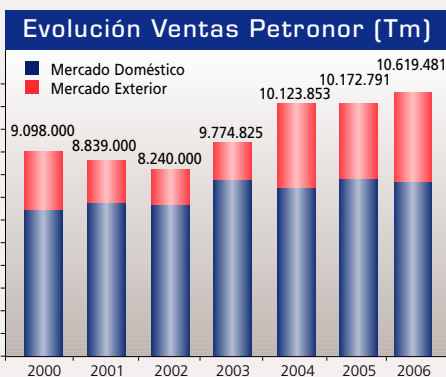
Juntos, podemos con todo.



Delante: R Glz Apalleniz; J Jaureguibeitia; R Zamorano; E Unzueta; B Baldo.
Detras: U Urbizu; M Nuñez; I. Igueregui; Isabel Gomez; MA Sinobas; Fran Fdz Bereciartua; J Lezcano; E Antolin; Matilde Glz Echevarria; A Ruiz-Peinado; J Juez; JC Abajo; R Orea; JM Vegas; R Vadillo; JM Echevarria; MJ Gomez Vivancos.
Ausentes: J Salas; C Pascual; K Glz de Audikana.

Petronor batió en 2006 su récord de ventas

El pasado año 2006 Petronor logró un récord histórico de ventas ya que alcanzó la cantidad de **10.619.481 toneladas**, un **4,4% superior a la cifra registrada el año 2005**. Un dato excelente que mostramos en el gráfico adjunto.



Señalización de seguridad

Atendiendo a la normativa de señalización sobre seguridad en el trabajo, en los accesos a Refinería se han colocado unos carteles con pictogramas y texto bilingüe, castellano y euskera, con el fin de recordarnos obligaciones y prohibiciones en materia de prevención de accidentes.



Una evolución profesional basada en la formación constante

Entrevista a Isabel Gómez Pascual, Jefa de Área de Conversión.

La formación ha sido desde el principio una constante en la labor desarrollada por nuestra compañera Isabel Gómez Pascual en la Compañía. Comenzó su preparación en Utilities de Conversión, después pasaría a llevar la Supervisión de las unidades de Vacío y Visbreaking. *“Se trata de un trabajo que requiere estar de forma habitual en contacto con otros departamentos, lo que hace que sea muy dinámico y en el que, como cada día resulta diferente al anterior, se aprenden continuamente cosas nuevas”.*



Isabel Gómez Pascual comenzó a trabajar en Petronor hace 5 años y medio. En la actualidad se ocupa de la Supervisión de la planta de Alquilación.

El tener la oportunidad de conocer nuevas unidades ha sido para Isabel muy estimulante *“ya que te permite ampliar conocimientos generales y particulares de cada planta, así como conocer y tratar con gente diferente. Estoy preparándome también en otras unidades diferentes de Conversión, lo que me ha servido para ampliar o, al menos, cambiar la visión global del negocio”.* Destaca especialmente la variedad de problemáticas a las que hay que enfrentarse en una empresa como la nuestra ya que *“todas las unidades tienen sus particularidades y, en el caso de la unidad de Alquilación en la que ahora estoy, el hecho de trabajar con fluoruro de hidrógeno anhidro, HF, como catalizador del proceso hace que se trate de una unidad en la que es necesario tomar precauciones especiales y diferentes a cualquier otra planta del complejo”.*

Una vez más volvemos a la formación como aspecto fundamental de la labor desarrollada por Isabel en Petronor. En relación a su actual trabajo en la unidad de Alquilación, nos relata que *“la unidad está dividida en dos zonas, una no ácida (de acceso libre) y otra ácida (de acceso restringido y delimitada por cadenas). Para entrar en esta última es necesario estar*

homologado, es decir, recibir la formación necesaria sobre riesgos del HF y realizar una serie de pruebas médicas que ayuden a controlar la evolución de ciertos parámetros una vez se acceda de forma habitual a zona ácida. Recientemente, se ha colocado un terminal en el vestuario de la unidad para fichar al entrar y salir de zona ácida y con ello facilitar el control, que hasta ahora se venía haciendo, del personal que accede a planta y el tiempo que potencialmente pudieran estar expuestos a un ambiente con HF”.

En ésta, al igual que en otras unidades, es muy importante estar al día en aspectos de Seguridad, Medio Ambiente, etc. para evitar la posibilidad de situaciones inseguras. En este aspecto, Isabel nos comenta que *“por ejemplo, en lo que a paradas generales de esta unidad se refiere, es imprescindible neutralizar toda la zona ácida antes de entregarla a Mantenimiento. Pues bien, en la próxima*

parada general de Alquilación en el 2008 se pretende trabajar con una empresa que últimamente está realizando este tipo de neutralizaciones con éxito y empleando una disolución química más inocua, en menos tiempo y con mayor eficacia”.

Considera fundamental compartir con otras refinerías experiencias y opiniones sobre cómo gestionar este riesgo, el HF. *“Con este mismo fin, el año pasado asistí en Orlando a uno de los simposiums*

sobre unidades de Alquilación que cada dos años la licenciataria de la unidad, Connoco-Phillips, organiza en Estados Unidos. De forma análoga, hace unos meses visitamos por segunda vez la refinería de BP en Castellón, coincidiendo con una parada general de su unidad de Alquilación, con el objeto principal de comprobar in situ los resultados (satisfactorios, por cierto) obtenidos al neutralizar la zona ácida de la misma manera que se pretende hacer en Petronor el próximo año”.

Para Isabel, todo el esfuerzo que se haga para facilitar la oportunidad de compartir experiencias operativas con otros centros, sean o no de Repsol, es básico a la hora de implantar las mejores prácticas en un complejo industrial. Así finalizamos la entrevista con Isabel Gómez, Jefa de Área de Conversión, que nos ha detallado algunos de los aspectos más relevantes de su trayectoria profesional en Petronor.

Museo de la Minería de Gallarta

Decano de los Museos Mineros de España

Euskal Herriko Meatzaritza Museoak Euskal Herriko meatzaritza- eta, batez ere, Bizkaiko meatzaldearen historia eta kultura aztertu eta zabaldu egiten du. **Sektore honetako industria-ondarea babestea du helburu nagusi, eta, Petronor eskualdearekin lotura duen enpresa denez, zeregin hori babes- ten du. Museoa sakonago ezagutze- ko, Carmelo Uriarte zuzendariarekin hitz egin dugu, eta atsegin handiz azaldu digu nola eta zergatik sortu zen zentroa.**



Petronor colaboró económicamente en la recuperación de dos de las piezas antológicas del Museo: el único montacargas minero procedente de Covarón que existe en el País Vasco y una línea de baldes de la mina Mame en la Arboleda.

¿Cuándo pierde la minería su importancia como motor económico en la zona?

La minería del hierro en Bizkaia, la más rica de Europa, decayó en los años 40-50 por agotamiento de las venas. En 1960 se creó Agruminsa y la minería experimentó un pequeño rebrote para desaparecer definitivamente en 1993.

¿Existen museos similares en España?

El Museo de la Minería del País Vasco, fundado en 1986, es el decano de los museos mineros españoles. Actualmente existen otros quince o veinte.

¿Cuáles son las piezas que más gustan a los visitantes?

Aparte de la colección de vagones o vagonetas, que es la mayor de España, el público muestra predilección por la colección de camillas y las herramientas, sobre todo los mallos y el calzado de los mineros. Los más pequeños, en cambio, disfrutan enormemente con las maquetas.

¿De qué época datan la mayoría de las piezas?

De la etapa del máximo auge minero, entre 1880 y 1920.

¿Necesitaron las muestras expuestas mucho trabajo de recuperación y restauración?

Sí, sobre todo los vagones de madera. Su estado era pésimo pero la restauración de todas las piezas se ha hecho a la perfección.

¿Qué opinan del Museo las personas que se dedicaron a la minería?

Tanto antiguos mineros como mineras, que también las hubo, han llorado en el Museo sin vergüenza ninguna.



Montacargas recuperado en la mina Amalia Vizcaína.

¿Qué otras actividades organiza el Museo?

Exposiciones temporales, certámenes y concursos fotográficos y literarios, participamos en conferencias, Burdin Jaia, etc.

¿Se organizan exposiciones con aportaciones ajenas?

Al contrario, son entidades y organismos ajenos los que nos piden material como el caso del Rialia, Ría 2000 o museos del resto de la península.

¿Cuáles son vuestros proyectos de futuro?

En primer lugar proceder a una ampliación pues estamos ahogados por falta de espacio, y en segundo lugar lograr hacer visible la mina Concha II que tiene más de 50 Kms de galerías y cámaras de explotación.

¿Cuál es el objetivo y actividades de la Asociación Cultural Museo Minero?

Es el origen y el alma de esta entidad. Como está afluyendo gente joven esperamos que traigan ideas nuevas.

Visitas a la Refinería en 2006

En el entorno de la Refinería la visita más relevante fue la que, a mediados de año, nos hizo la Asociación de Jubilados y Pensionistas de Abanto y Zierbena

Sigue adelante la política de Petronor de facilitar el conocimiento de nuestra actividad mediante visitas a las instalaciones de la Empresa. **Como balance del año 2006, indicar que se han llevado a cabo 45 visitas guiadas, atendiendo a más de 1.000 personas.**

Continúa nuestra colaboración habitual con Repsol Comercial de Productos

Petrolíferos (RCPP) por la que recibimos a sus clientes de sectores como el agrícola, transporte, etc., procedentes fundamentalmente de Castilla y León. Asimismo, nuestra implicación en el "Plan Joven" del Gobierno Vasco dirigido a acercar la industria a los estudiantes, sigue en marcha. Así, estudiantes de diversas facultades de la UPV, de la Escuela de Ingenieros Industriales, de la Escuela de Ingeniería

Técnica Minera y Centros de Formación Profesional estuvieron en Petronor.

Para finalizar, destacar las visitas ya habituales de los alumnos del ISE. Concretamente, fueron los de los máster de Refino, Gas y Marketing, Tecnología y Gestión de Empresas Energéticas y máster de Petroquímica, quienes estuvieron en Petronor.