

Gaztelu Berri

PUBLICACIÓN TRIMESTRAL PARA LA COMUNICACIÓN INTERNA EN PETRONOR • Nº 38 • DICIEMBRE 2003
PETRONORen BARNE KOMUNIKAZIORAKO HIRUHILEKOA • 38. ZENBAKIA • 2003 ABENDUA

RESULTADOS DEL INFORME SOLOMON

- Entrevista a Marce Elorza, alcalde de Zierbena
- Firmado el XII Convenio Colectivo de Petronor
- Club Balonmano Muskiz

Carta del Consejero Delegado



El escenario internacional en que se ha desarrollado la actividad de refino durante el año 2003, que ahora finaliza, puede calificarse de más favorable que el correspondiente al año 2002.

Esta circunstancia, unida a una mayor actividad por la significativa disminución de la conflictividad laboral, nos va a permitir obtener unos buenos resultados operativos.

Mediado el mes de septiembre se alcanzó el acuerdo definitivo para la firma del XII Convenio Colectivo. Este Convenio, que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, contempla, como ventaja importante para nuestros trabajadores, la posibilidad de acogerse a un plan de relevo a partir de los 60 años de edad.

Hemos diseñado, en consecuencia, un plan de selección y formación que nos va a permitir incorporar a nuestra organización a personas convenientemente cualificadas para acometer en los próximos años, con garantías de éxito, dicho plan de relevo generacional.

Este es un proyecto muy importante para el futuro de Petronor para cuyo desarrollo solicito y espero la máxima colaboración de todos.

En el campo del desarrollo tecnológico de nuestras instalaciones, hemos iniciado los proyectos de construcción de dos nuevas unidades desulfuradoras que nos permitirán fabricar gasolinas y gasóleos, prácticamente sin azufre, a partir del año 2005.

El objetivo de disminución de la accidentabilidad en términos absolutos de todas las personas que trabajamos en Petronor, se ha superado en lo que se refiere a los empleados de nuestras empresas contratistas. En cambio, no lo hemos logrado con los trabajadores de la plantilla propia. Por tanto, debemos seguir insistiendo en la adopción de las medidas conducentes a la supresión de los accidentes laborales.

También durante este año, concretamente en el mes de septiembre, se jubiló nuestro Presidente, D. Juan Sancho Rof, persona ligada a Petronor e impulsor de nuestra Compañía desde sus orígenes en el año 1968. Nuestro nuevo Presidente, D. Jorge Segrelles García, Director General de Refino y Marketing Europa de Repsol YPF y Consejero de Petronor desde 1999, al referirse, en su toma de posesión, a la tarea desarrollada por el Sr. Sancho señaló: "es un referente para todos nosotros y ha sido un puntal fundamental para el desarrollo de Petronor en las últimas décadas".

Para finalizar, quiero expresar mi agradecimiento por su colaboración a todas las personas que forman parte de Petronor, en la confianza de que seguiremos progresando en la mejora en todos los órdenes de nuestra Compañía, al mismo tiempo que deseo a todos los empleados, y especialmente a sus familias, unas felices fiestas de Navidad y Año Nuevo. ■

Resultado



1. REPASEMOS CONCEPTOS

Grupo de Tendencia de Europa Occidental:

Es nuestro grupo de comparación, formado por 68 refinerías de Europa Occidental que han participado en los 3 últimos estudios.

EDC (Capacidad de Destilación Equivalente):

Es la suma de la capacidad de todas las unidades de refinería. Como son distintas en complejidad y, además, existe multiplicidad (varias unidades parecidas), se dan factores que transforman la capacidad de cada unidad, en función de dicha complejidad, a su equivalente en crudo.

Cuartil:

Es la agrupación de participantes ordenados por un índice determinado (por ejemplo por su índice de intensidad energética), y que suman el 25% de toda la Capacidad Equivalente de Destilación (EDC).

Representación gráfica de resultados:

Los resultados se presentan en gráficos con barras verticales divididas en 4 segmentos o cuartiles. El punto correspondiente a Petronor se sitúa en cada barra vertical y representa los resultados de los 3 últimos años. Hay que tener en cuenta que, dependiendo del índice que se analice, en algunos gráficos, los mejor situados están en la parte superior de la barra, mientras que en otros gráficos se hallan en la parte inferior.

os del Informe Solomon

Cuando han pasado dos años desde que presentamos el primer artículo sobre el Informe, volvemos a participar en el estudio comparativo con tres objetivos primordiales:

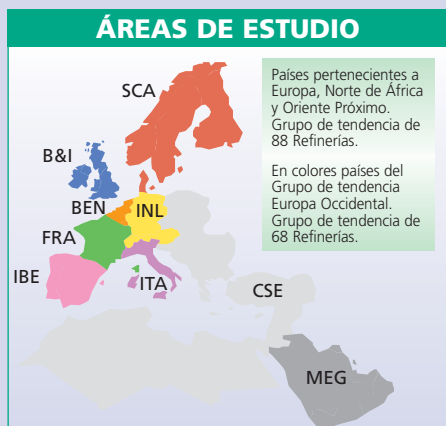
- Conocer nuestra posición en relación a otras compañías.
- Comprobar nuestra evolución a lo largo del tiempo.
- Determinar bases de mejora para el futuro.

2. PARTICIPACIÓN

En el año 2002 han participado a nivel mundial 306 refinerías (301 en el año 2000). En el área que nos incumbe (Europa, Norte de Africa y Oriente Medio) han participado 100 referencias, de las cuales 88 lo hicieron también en el año 1998 y 2000.



El grado de participación con respecto a la capacidad instalada es: muy alto en Europa Occidental (91%), alto en Oriente Medio (84%) y bajo en Europa de Este y Central (38%). En el Norte de Africa la participación sigue siendo prácticamente nula.



3. ENTORNO DE LA INDUSTRIA EN EL AÑO 2002

Los factores que afectaron a la industria de refino a nivel internacional fueron:

1. Débil demanda de productos petrolíferos.
2. Influencia creciente de la OPEP (Organización de Países Exportadores de Petróleo).
3. Crecimiento del mercado chino por debajo de las estimaciones.
4. Hostilidades en Irak a final de año.
5. Debilidad del euro frente al dólar.

Estos factores, unidos a unos márgenes de refino deprimidos y a los altos costes de la materia prima y energía, han llevado a la industria a las peores rentabilidades desde mediados de los años 80.

4. PETRONOR EN EL 2002

A la vista de lo sucedido, el 2002 no fue un año que pueda proporcionar datos representativos de nuestro funcionamiento. Así, la actividad de la Refinería estuvo marcada por una serie de acontecimientos que se enumeran a continuación en función de su importancia para el Informe Solomon:

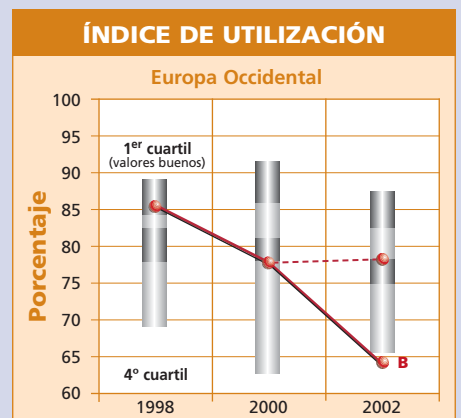
1. Huelga de Contratistas con una duración de 62 días.
2. Parada General Programada para mantenimiento de la Planta 2.
3. Cuatro huelgas de Personal Propio enmarcadas en la negociación del Convenio Colectivo.
4. Paradas imprevistas de Unidades (Unidad de desulfuración de gasóleos G y Unidad de Vacío V3).

5. RESULTADOS

En este apartado veremos los resultados de Petronor frente al Grupo de Tendencia de Europa Occidental para los índices más relevantes.

Índice de Utilización

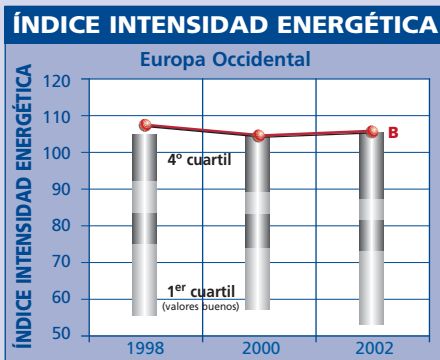
El índice de utilización representa el grado de utilización global de la refinería respecto a la nominal. En el mismo, se incluye la utilización de unidades de proceso, calderas, cogeneración, instalaciones portuarias y cargaderos. La utilización en el año 2002 ha sido del 63% (ver eje vertical del gráfico), motivada por los factores comentados anteriormente, y que nos empuja en el 4º cuartil.



De una forma aproximada, se puede indicar que, en ausencia de los factores mencionados en el apartado 4, nuestra ocupación se habría situado en el 79% (2º cuartil). Si hubiera sido así, índices como el de Gastos Operativos y el de Intensidad Energética habrían sido mejores, al igual que los resultados económicos de la Compañía.

Índice de Intensidad Energética

Este índice define la cantidad de energía empleada en la Refinería y las instalaciones portuarias, respecto a una energía standard que establece Solomon para esas mismas instalaciones. Sin embargo, recordemos lo que decíamos en el artículo de Diciembre 2001: "Estos consumos standard no se basan en consumos para procesos que incorporan la última tecnología, sino que se basan en consumos considerados como alcanzables en 1984 para un conjunto de unidades construidas entre los años 1965 y 1970. Por lo tanto, "el índice 100 no debe ser Objetivo".



Nuestra posición sigue siendo el 4º cuartil, con un índice de 106. Se observa que la media del índice de intensidad de los integrantes del 1º cuartil en los últimos 3 estudios mejora lentamente.

Algunos de los proyectos que hemos puesto en marcha para la mejora de este índice son:

1. Recuperación de calor del ACL del FCC, para precalentar agua tratada de alimentación a Calderas.
2. Sustitución de vapor de 250# por vapor de 50# en las deisopentanizadoras de planta 1 y 2.
3. Modificaciones en el C2H1 (Horno de calentamiento de crudo de Planta-2), para eliminar venteos de vapor a atmósfera.

Algunos factores que han afectado negativamente al índice han sido:

- Baja ocupación de la Refinería.
- Tratamiento de cargas intermedias frías, que hemos procesado como consecuencia de la Parada General de Planta 2, la huelga de contratistas y la parada de

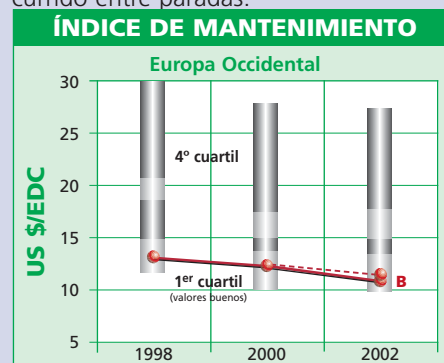
Unidad de Vacío.

- Huelga de personal propio, en la que se consume energía tanto para la parada como para el arranque de Unidades.

Mantenimiento

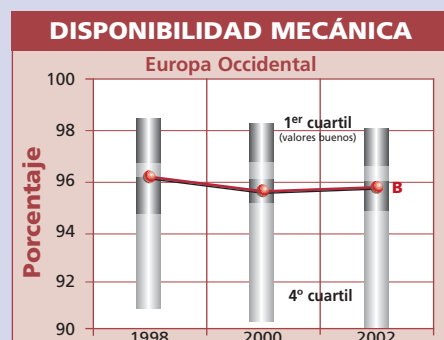
El Índice de Mantenimiento representa la cantidad de dinero empleada por unidad de capacidad equivalente, atendiendo a dos conceptos:

- Mantenimiento rutinario (media de los 2 últimos años).
- Mantenimiento de paradas generales, que se anualiza en base al tiempo transcurrido entre paradas.



Observamos que nos mantenemos en el 1º cuartil y avanzamos al ritmo de los mejores, si no consideramos el efecto de las huelgas. De hecho, si estimamos el índice en ausencia de huelga de contratistas, éste habría empeorado del orden de un 7%, por lo que consecuentemente nuestra posición competitiva estaría más cercana al 2º cuartil.

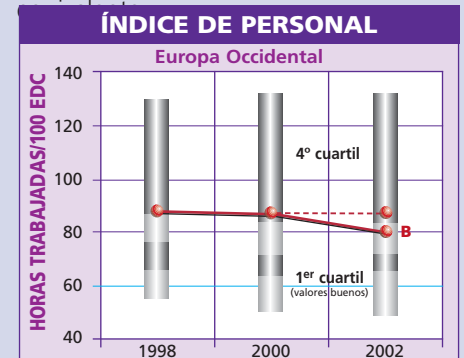
En cuanto a la disponibilidad mecánica (% del tiempo en el que la unidad ha estado disponible para funcionar), y que constituye la mejor medida de la efectividad del mantenimiento realizado, continuamos en los niveles de años anteriores,



en la frontera del 2º con el 3º cuartil.

Índice de personal

Este índice mide el número de horas trabajadas tanto por el personal propio como por el personal contratado (incluye las horas extraordinarias) por cada 100 unidades de capacidad de destilación

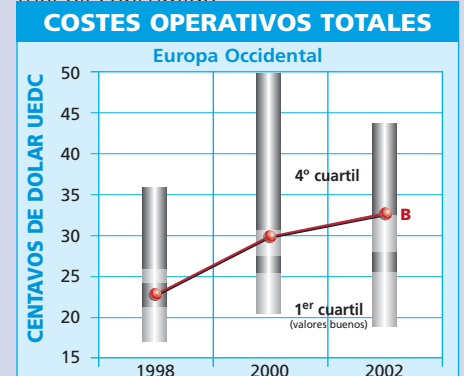


El índice muestra una mejora aparente en el último estudio, por cuanto se debe esencialmente al menor nº de horas trabajadas por contratistas con motivo de la huelga. De otra forma, nos mantendríamos en el 4º cuartil (ver línea de trazo discontinuo).

Costes operativos totales

Índice que mide todos los costes operativos, diferenciados en dos capítulos:

1. Costes asociados al volumen de materias primas procesadas, que agrega costes de catalizadores, productos químicos, compra de energía y costes del fuel gas y fuel oil consumido.



2. Costes no asociados al volumen, como son sueldos y salarios, beneficios sociales, materiales de mantenimiento, materiales y mano de obra de contratistas y gastos

medioambientales entre otros.

El coste total se divide entre la capacidad de destilación equivalente utilizada y, como consecuencia de la baja utilización en el 2002, nuestro índice está en el 4º cuartil.

La distribución de los costes operativos por conceptos se muestra en el siguiente gráfico, destacando, como ya lo hizo en el 2000, el coste de la energía (47%) seguida de mantenimiento (20%) y per-



6. CONCLUSIONES

Una vez más, la participación en el Estudio Solomon nos emplaza, mediante índices, en el sector Europeo de refino, y desvela los movimientos del sector en áreas tales como la gestión de la energía, del mantenimiento, de los costes operativos, de los recursos humanos, de la disponibilidad de las plantas, etc.

Si bien es cierto que los resultados no han sido positivos, en relación a años anteriores, debemos valorar que el año 2002 estuvo marcado por situaciones que alteraron significativamente la operación normal, y que un nivel de actividad mayor habría mejorado los índices. El análisis del estudio bajo estas circunstancias nos crea buenas expectativas para estar mejor posicionados en el próximo estudio, que completaremos en el año 2004.

Los resultados nos deben estimular a seguir trabajando con algo de imaginación y mucha ilusión y tenacidad, sin olvidarnos de que "los demás avanzan con tanto o mayor ánimo que nosotros". ■

Marce Elorza, Alcalde de Zierbena

“Es una suerte tener como vecino a uno de los motores de la economía vasca”

Aunque la dimensión territorial de Petronor en Zierbena no alcanza los niveles que se dan en los municipios cercanos de Muskiz y Abanto, su alcalde, Marce Elorza, dice ser consciente de que "es un "puntazo", no sólo para los entes locales sino para la Hacienda vizcaína, tener como vecino a uno de los motores de la economía vasca".



En el campo de la seguridad, el presidente de la Corporación galipa confiesa no tener dudas sobre la profesionalidad y preparación de los cargos técnicos de la Empresa y la aplicación por parte de ésta de todas las medidas de seguridad. "Yo también trabajo en una empresa química y sé de primera mano cómo funcionan los protocolos de evacuación en casos de emergencia. Puedo decir que duermo tranquilo". Zierbena, como el resto de localidades del entorno más inmediato a las instalaciones de Petronor, participa en la Mesa de Seguridad.

Uno de los aspectos en los que la Compañía ha expresado de forma reiterada su apoyo es en el fomento del deporte en Zierbena. Un ejemplo de ello es la prolongada sponsorización, duran-

te más de una década, de uno de sus más importantes embajadores, el Club de Remo. Asimismo, mantiene el patrocinio de la Bandera que lleva su nombre, valedera para Liga A de Traineras, que se disputa en aguas del Abra Exterior con un gran seguimiento de público y eco mediático. "No podemos ni debemos olvidar que esta ayuda económica ha sido inmejorable y es un soporte importante en la actividad arraunlari de nuestro pueblo", reconoce el entrevistado.

Es en el caso de la Formación en donde aparece la vena reivindicativa de su responsabilidad pública. En este campo, Marce Elorza se pronuncia a favor de una "discriminación positiva" de la Empresa para con los habitantes a los que representa. "Petronor está muy centrado en determinados sectores de la Formación Profesional para la captación de potenciales empleados y, en mi opinión, debería abrir este abanico en aras a una mayor polivalencia".

Para terminar, el nuevo alcalde de Zierbena califica como "muy cordiales" las relaciones institucionales que, circunscritas en varias cuestiones que les son comunes por cercanía geográfica y comunión de intereses, mantienen esta entidad local y Petronor. El primer edil, con todo, reivindica un mayor nivel de compromiso de la Compañía para con sus vecinos y una vinculación aún más estrecha. ■

Comienza el primer curso para la formación de nuevos Operadores y Jefes de Sección

El día 29 de septiembre comenzó el primer curso, de los tres previstos inicialmente, para la formación de nuevos Operadores y Jefes de Sección. Estos cursos, promovidos por **Petronor** e impartidos y organizados con la colaboración del Centro de Formación Somorrostro, cuentan con el apoyo del Departamento de Industria, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, dentro de sus políticas de desarrollo de la formación ocupacional y de creación de empleo.

Los cursos van dirigidos a Titulados en Formación Profesional, en las especialidades de Mecánica, Electricidad y Electrónica, e Ingenieros Técnicos Industriales y de Minas, y Petronor se compromete a contratar, al menos, al 60% de los participantes.

El objetivo de los cursos es conseguir que los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos requeridos para los puestos de Operadores y Jefes de Sección que se van a tener que cubrir como consecuencia de:

- La puesta en funcionamiento de nuevas unidades.
- Las contrataciones necesarias, utilizando la fórmula del contrato de relevo, para abordar el Plan de Rejuvenecimiento de Plantilla.

Formación teórica

Tal como decíamos, a finales de septiembre 20 alumnos se incorporaban al Curso para dar comienzo a la primera fase del mismo, denominada "Formación Teórica".



Durante nueve semanas, los alumnos han estudiado materias de carácter general, a cargo de profesores del Centro de Formación Somorrostro, y específicas, impartidas, estas últimas, por personal de nuestra empresa. También se han llevado a cabo cuatro visitas a distintas instalaciones de la Refinería.

Aprendizaje en el puesto de trabajo

En una segunda fase, que llamamos "Aprendizaje en el Puesto de Trabajo", los alumnos continuarán su formación en las instalaciones de la empresa, en las unidades y turnos que se les hayan asignado en función de la previsión de necesidades de cobertura de los distintos puestos.

Cada alumno recibirá un programa de trabajo con los contenidos y actividades específicas que va a desarrollar en la unidad a la que ha sido destinado, además de aquellos otros comunes al puesto de que se trate, Operador o Jefe de Sección.

Los alumnos tendrán por delante seis meses y medio, 928 horas lectivas, para aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos y desarrollar sus capacidades, realizando las labores propias de su puesto, aunque siempre con la ayuda y bajo la supervisión de los titulares correspondientes de la unidad o área de proceso de que se trate.

Coincidiendo con el desarrollo de este curso que se dará por concluido el 14 de junio del próximo año, está prevista la



realización de otros dos cursos que comenzarán a mediados de enero y mediados de marzo del año 2004. Estos dos cursos tendrán la misma estructura organizativa y por tanto, el mismo número de alumnos, veinte cada uno, terminando todo el proceso a finales del mes de diciembre.

A la finalización de cada curso y tal como decíamos al principio, aquellos alumnos que hayan demostrado un aprovechamiento satisfactorio serán contratados.

Por último y dada la importancia de este proyecto formativo en lo que respecta no sólo a las necesidades de personal, sino, sobre todo, a la exigencia de que la formación adquirida tenga la calidad adecuada, desde esta publicación queremos agradecer la inestimable colaboración de todos los empleados de Petronor que van a contribuir a ello aportando sus conocimientos y experiencias, favoreciendo, en última instancia, el mantenimiento de los criterios de operatividad y seguridad que rigen en Petronor y de los cuales nos sentimos tan orgullosos. ■

Firmado el XII Convenio Colectivo de Petronor



Agotada la vigencia, 31 de diciembre de 2001, del XI Convenio Colectivo, el 25 de enero de 2002 tenía lugar la primera reunión de la Comisión Negociadora, integrada por doce representantes de la empresa y otros doce de los trabajadores, dispuesta a abordar un nuevo proceso negociador que posibilitara alcanzar un acuerdo en relación con la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo que deben regir en el ámbito de Petronor. Finalmente, el pasado diez de septiembre se firmaba el acta final de esta Comisión, sellando así un nuevo pacto recogido en nuestro XII Convenio Colectivo y cuyos aspectos más relevantes señalamos a continuación:

■ **Vigencia:** El Convenio tiene una duración de cuatro años, concluyendo, por tanto, el 31 de diciembre de 2005.

■ **Incremento salarial:** Para el año 2002, primer año de vigencia, se aplicará un incremento del 4% a todos los conceptos retributivos. En el año 2003 los salarios serán revisados con el IPC real de ese año más 0,2 y en los años 2004 y 2005 los salarios se incrementarán en el IPC real de esos años más 0,4.

■ **Jornada laboral:** En el año 2005, último de vigencia del Convenio, la jornada de trabajo en Petronor será de 1.688 horas/año para el personal que trabaja en régimen de turnos y de 1.702 horas/año para el personal de jornada ordinaria, habiéndose reducido la

misma respecto del convenio anterior, en 8 y 16 horas respectivamente.

■ **Rejuvenecimiento de plantillas:** Este es el punto más novedoso y para el personal que se encuentra en la franja de los 60 años, sin duda, el más importante, de los acordados en esta negociación. Las condiciones de salida establecidas para el personal que decida jubilarse parcialmente son las siguientes:

- La Compañía complementa la pensión de jubilación que le conceda la Seguridad Social, garantizándole el 87% de las retribuciones salariales brutas que le hubieran correspondido de continuar trabajando a tiempo completo.
- Continúan como beneficiarios y al 100%, de beneficios sociales tales como, la ayuda médica, la ayuda de estudios, el seguro de vida, etc.
- La Compañía sigue realizando, de igual manera, las aportaciones al Plan de Pensiones.

Otro aspecto importante a destacar es el derivado de la utilización del contrato de relevo y los efectos que puede tener en la edad media de la plantilla. Así, suponiendo que las personas potencialmente afectadas, por ejemplo, en los próximos 5 años, se sumaran a este acuerdo y que las nuevas incorporaciones lo hicieran con una edad media de 28 años, rebajaríamos ésta en 7,7 años, pasando de los 49,6 años actuales a los 41,9 años en 2008. ■

Petronor-ek I.S.E. ko Masterreko ikasle berrien ikustaldia jaso zuen

Urriaren 3an, Madrilako Energiaren Goi Institutuko Finketa, Gas eta Marketing Masterreko ikasleak etorri ziren bisitan Petronor-era. Ikasleak J. Lluc Masterreko zuzendariarekin etorri ziren.

Hasieran, ibilbide orokorra egin genuen instalazioetan zehar, petrolioan, produktuen eta prozesuen gaiak duela bi aste eskas jorratzen hasi zirenez, ikasle gehienentzat findegi batean zeuden lehenengo aldia zelako.

Lehenengo eta behin, konpainiaren aurkezpena egin zen maketen aretoan. Ondoren, autobusez egin zuten ibilbidea instalazio guztietan zehar eta 3. kontrol-gela ikusi zuten. Amaitzeko, osteratxoan egin zuten Bihurketa Unitateetan zehar, talde txikietan eta Petronor-eko zenbait teknikarirekin laguntzaz. ■

Obituario

Francisco Javier Bález Onaindía

José Javier Ituiño Arambarri

Goian Bego

Desde estas páginas, queremos enviar nuestras más sentidas condolencias a la familia y amigos de nuestros compañeros Francisco Javier Bález Onaindía y José Javier Ituiño Arambarri, fallecidos los pasados meses de Abril y Mayo respectivamente. ■

Club Balonmano Muskiz

35 años de trabajo por la cantera

PETRONOR apoya la continuidad de este proyecto deportivo con una importante ayuda económica anual



Un total de 65 jugadores, de ambos sexos y distribuidos en cinco equipos federados, defienden esta modalidad deportiva. El equipamiento completo de uno de los equipos corre a cargo de Petronor, así como el patrocinio del "Día de Balonmano", la cita anual que reúne a 400 practicantes de este deporte.

Los primeros pasos del balonmano en Muskiz se remontan a comienzos de 1968 y toman carta de oficialidad un 28 de junio con el partido que libraron Gaztelueta y La Salle, los dos mejores equipos vizcaínos

por entonces, en el patio del Colegio Público "Pedro Cantarrana". El primer partido enfrentó a la entonces sección de balonmano de la Unión Deportiva Muñatones y el Valle de Trápaga.

En septiembre del mismo año, directivos y simpatizantes oficializan a la entidad bajo el nombre de "Club Balonmano Muskiz", con estatutos ante notario y reconocimiento de la Federación Territorial Vizcaína, y como una unidad desgajada de la Unión Deportiva Muñatones. La trayectoria se inició con un


equipo senior, al que luego se le unieron otras formaciones, de ambos sexos y diferentes categorías.

Desde entonces, el Club ha orientado su trabajo hacia la cantera y la formación de jugadores y personas. En 1993, esta modalidad deportiva dió un paso adelante con la creación de un equipo senior femenino que, desde la Segunda División nacional, se enfrenta a conjuntos guipuzcoanos, navarros, alaveses y vizcaínos.

La entidad se ha mantenido fiel a esta línea de trabajo. Una apuesta que, en la presente temporada, defienden 65 jugadores federados en cinco equipos, tres de féminas en las categorías de cadetes, juveniles y senior, y dos formaciones de chicos, juvenil y senior. La actividad está apoyada en un presupuesto que, para la presente temporada, es de 24.000 euros. La militancia del equipo cadete en la Liga de Gipuzkoa, ante la falta de suficientes equipos en Bizkaia para formar un grupo, obliga a las jugadoras de este equipo a desplegar una decena de viajes a este territorio histórico y encarece, con ello, dicho presupuesto. ■

Colaboraciones de Petronor en cultura y deporte

Dos compromisos fundamentales



Durante este año 2003, Petronor ha seguido apoyando todo tipo de actividades deportivas y culturales organizadas en municipios del entorno. Entre ellas cabe destacar las celebradas durante el mes de Octubre y relacionadas estrechamente con una actividad de gran popularidad a comienzos del otoño como es la recogida de setas.

Así, Petronor estuvo presente como patrocinador en las Jornadas Micológicas de Portugalete y como colaborador en las Jornadas Micológicas de Muskiz, en las que se llevó a cabo un extenso programa destinado a divulgar el conocimiento de esta sana actividad.

Asimismo, Petronor prestó su apoyo a dos modalidades deportivas muy diferentes, pero ambas de gran repercusión mediática, como son el motociclismo y el ajedrez.

El Open Internacional de Ajedrez de Gallarta, organizado por la Peña Ajedre-

cista de Gallarta, recabó un año más un gran éxito al contar con la participación de importantes personalidades procedentes de todo el mundo. Por otro lado, la cita puntuable para el Campeonato Vasco de Motociclismo en la modalidad Enduro, reunió a 94 pilotos que realizaron un recorrido de 27 kilómetros en tres ocasiones.

En todos estos acontecimientos y actividades ha estado presente Petronor, prestando su apoyo y colaborando por todo aquello que signifique mejora para las poblaciones de su entorno. ■