

Begira



ULMA

Julio 2008 // nº 18

Mesa Redonda: Igualdad de Género



cara a cara

Markel Olano
*Diputado General
de Gipuzkoa*



reportaje

*Las Asambleas
Generales de las
Cooperativas ROCHMAN
y ULMA C y E aprueban
la integración de
ROCHMAN en el
Grupo ULMA*

Sumario

Número 18 • julio de 2008



3 > HABLEMOS DE...: Mirando al futuro. **4 > NOTICIAS Y ACTUALIDAD:** ULMA Construcción recibió el Premio a la Innovación Tecnológica SMOPYC 2008 de manos de los Príncipes de Asturias. ULMA Carretillas ELevadoras presenta una carretilla de gas natural. ULMA Hormigón Polímero diseña piezas especiales para un edificio emblemático de 200 viviendas en A Coruña. ULMA Packaging presenta en Dusseldorf sus últimas novedades con 390m² de diseño y tecnología que atrajeron la atención de numerosos visitantes en la Feria de Interpack. **14 > CARA A CARA:** Markel Olano; Diputado General de Gipuzkoa. **16 > MESA REDONDA:** Igualdad de Género. **24 > RETRATOS E HISTORIAS DE NUESTRA GENTE:** Luis Maiztegi, coleccionista de sellos. **25 > ESCAPADA DE FIN DE SEMANA:** Laguna de Lamiaxin; Refugio de lamias en Altube. **26 > REPORTAJE:** Las asambleas generales de las cooperativas ROCHMAN y ULMA C y E aprueban la integración de ROCHMAN en el Grupo ULMA. **30 > ¿QUÉ PIENSAS?** **32 > AGENDA Y SUGERENCIAS.**

Una vez concluidas tanto las Asambleas Generales de las cooperativas como la Asamblea General del Grupo, analizados los datos en su conjunto, podemos afirmar que el ejercicio 2007 ha sido para el Grupo ULMA un ejercicio muy satisfactorio en el que se han logrado pasos importantes en su desarrollo.

En el ámbito empresarial sigue imparable el crecimiento del volumen de negocio consolidado, llegando a 723 Millones de euros. La expansión internacional continúa siendo la base fundamental de ese crecimiento, ayudados en el primer semestre por el comportamiento del mercado interno. En el segundo semestre por el contrario se ha notado cierto retroceso en el

nuestro grupo siga siendo reconocido por su dinamismo y buen hacer. En cuanto a los resultados también ha sido un año tremendamente satisfactorio. El Grupo ULMA en su conjunto ha incrementado los resultados en un 26% con respecto al ejercicio anterior.

Un año más, en estas fechas hacemos también nuestro Balance Social, que lo exponemos en este número y que, en sus indicadores principales, ha sido aprobado recientemente, como decía en nuestras Asambleas Generales. La evolución global del empleo nos muestra unos indicadores envidiables; el ejercicio 2007 el empleo fue de 4.461 puestos de trabajo, lo cual supone un incremento en empleo de 765

lleva a trabajar en un equilibrio a veces complicado pero entendemos que es el modelo que nos puede permitir desarrollar los negocios de una manera óptima.

No quisiera terminar sin hacer referencia a la integración de Rochman S. Coop. en el Grupo ULMA. Hemos culminado el proceso formal de integración en la Asamblea General de Grupo y me gustaría dar la bienvenida a todos los socios de Rochman. Quiero agradecer a todos el esfuerzo y la dedicación para que este proceso haya sido posible. Ahora nos toca trabajar para que este proyecto sea de éxito en un futuro próximo.



MIRANDO AL FUTURO

Por XABIER MUGARZA. Presidente del Grupo ULMA.

mercado interno que nos hace estar alerta de cara al presente ejercicio 2008. Destacar que, prácticamente, la mitad (43%) de las ventas consolidadas se han dado en los mercados exteriores.

En la coyuntura actual podemos decir que nuestra apuesta por la internacionalización llegó a tiempo; una apuesta que, por otra parte, era inevitable si queremos ser competitivos en un mundo que cada vez es más global. Tenemos claro que en esta faceta aún hay mucho que hacer por lo que en el 2008 continuaremos con esta decidida apuesta que nos llevará a depender cada vez menos de nuestro mercado doméstico.

Ésta es una carrera de fondo en la que hay que posicionarse y resistir y, muy probablemente, sufrir en algunas etapas. No podemos liderar un proyecto con objetivos a corto plazo, sino que nuestro objetivo ha de ser dejar a las generaciones futuras unas organizaciones mejores que las que recibimos, consolidadas y en constante innovación. Sería un éxito que en el futuro

puestos de trabajo. También hemos dado un paso importante en el crecimiento de empleo cooperativo ya que el número de socios de las cooperativas ha experimentado un incremento de 276 personas, a pesar de la complejidad que se nos presenta en estos períodos de crecimiento para alcanzar nuestros objetivos internos de generación de empleo societario, dado que el crecimiento del empleo se está dando con mayor fuerza en las filiales.

En este repaso del ejercicio 2007 no quisiera pasar por alto la incorporación de ULMA Agrícola S. Coop. como cooperativa de base al Grupo ULMA una vez escindida de ULMA C y E S. Coop. Este paso refuerza el protagonismo de los Negocios en el Grupo avanzando hacia el modelo organizativo que definimos como referente en el POGU III. Como Grupo Comarcal debemos pelear y preocuparnos por el futuro de nuestros Negocios pero no podemos olvidar que estamos en un proyecto conjunto de Grupo que requiere sus niveles de solidaridad y de compromiso. Esta realidad nos

“Casi la mitad de las ventas consolidadas se han dado en mercados exteriores”

ULMA Construcción recibió el Premio a la Innovación Tecnológica SMOPYC 2008 de manos de los Príncipes de Asturias

Los Príncipes de Asturias entregaron a ULMA Construcción el Premio a la Innovación Tecnológica SMOPYC 2008: Categoría oro en servicios de aplicación a la actividad constructora. El premio fue recogido, el pasado 22 de abril, por Cristóbal Álvarez tras la ceremonia de inauguración de SMOPYC, Salón Internacional de Maquinaria para Obras Públicas, Construcción y Minería de Zaragoza. El certamen convocado por la organización de la feria ha reconocido el trabajo de investigación de ULMA por la creación de un nuevo método para la determinación de la transmisión de cargas entre forjados durante el proceso constructivo de un edificio de hormigón de varias plantas (Programa DESCIM). Este software permite obtener resultados más precisos que los obtenidos con otros métodos tradicionales ya que establece una comparación entre resultados teóricos y experimentales. Tras la inauguración oficial de SMOPYC 2008, los Príncipes de Asturias realizaron un recorrido por las instalaciones de la Feria haciendo una parada en el stand de ULMA Construcción. En todo momento se mostraron muy interesados por el Software, razón del galardón, por la propia empresa, su estructura y ubicación, además de sus productos. Después de la visita, Los Príncipes de Asturias entregaron los premios en sus distintas categorías en la Sala de Congresos del recinto. Cristóbal Álvarez como Director General de la empresa recogió el galardón. Gracias a esta nueva herramienta, ULMA Construcción, fiel a su filosofía, proporciona un servicio adicional: permite asesorar en obra al cliente, además de recomendar el proceso constructivo más adecuado en cada caso. Para ello modeliza una sección del edificio, con su distribución de puntales y proceso evolutivo; así el programa establece las cargas transmitidas a los puntales y forjados en cada una de las fases del proyecto. El programa DESCIM permite rentabilizar tanto los materiales o productos necesarios de ULMA Construcción como los tiempos de ejecución de obra. Así es posible reducir los costes y plazos de construcción manteniendo unos niveles de calidad y seguridad óptimos. ULMA Construcción apostó, como en anteriores ediciones, por su presencia en esta Feria de carácter internacional. Con este fin amplió las dimensio-

nes de su stand hasta casi los 400 m², de los cuales alrededor de 300 fueron destinados a la exposición de una amplia gama de productos. El perímetro del stand se realizó con ENKOFORM H-120 con Cimbra OC, ENKOFORM V-100 y el Encofrado vertical ORMA de 2,70 y 3,30 m. Mientras en la zona interior se montaron pilares con ORMA, CLR y LGR, además de encofrados horizontales como RAPID, RECUB, MESA VR, CC-4 y la gama de puntales EP, SP y ALUPROP. ULMA Construcción ha colaborado con la organización de SMOPYC 2008 facilitando diversos materiales constructivos. Así, en todo el recinto ferial se instalaron plataformas de acceso y totems con andamio BRIO, tres pasarelas de 8x25 m, con acceso para minusválidos, doce módulos publicitarios y una estructura que sirvió como entrada principal a la Feria. Todas estas estructuras fueron cubiertas por lonas publicitarias del evento (SMOPYC 2008) junto con el patrocinio de ULMA Construcción. En esta edición, con el objetivo de mejorar la localización del stand y facilitar el acceso a los visitantes, se cambió la ubicación del área de exposición, del pabellón 2 al 4. De los 11 existentes el seleccionado se encontraba en una zona céntrica y de paso obligatorio de los asistentes. Tras las cinco jornadas de Feria, SMOPYC 2008 cerró sus puertas con un incremento notable de visitas: de los 85.000 asistentes en la edición de 2005 se ha pasado a los 100.000. La próxima edición ya está prevista: los días 5 y 9 de abril de 2011.



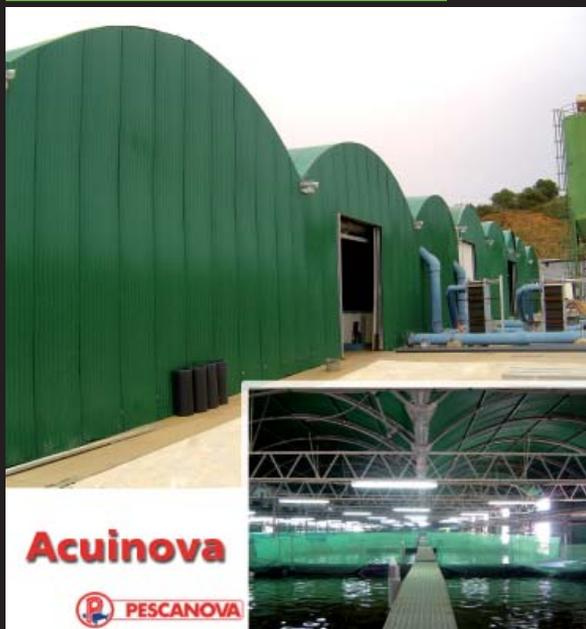
Grupo ULMA

Kepa Salaberria, nuevo Director Financiero del Grupo ULMA

Recientemente, Kepa Salaberria se ha incorporado como nuevo Director Financiero del Grupo en sustitución de Jokin Ugarte. Kepa, de 56 años, es Licenciado en Económicas y Master MBA por la ESTE. Kepa proviene de FAGOR donde ha desempeñado prácticamente toda su trayectoria profesional. Sus aficiones son la música, el cine, senderismo...



ULMA Agrícola



ULMA AGRÍCOLA EN EL SECTOR DE LA ACUICULTURA DE LA MANO DE ACUINOVA. La acuicultura es el sector de la producción de alimentos que está creciendo de forma más acelerada en todo el mundo, convirtiéndose en una productora de más de la cuarta parte de la pesca total mundial. En toda su historia ULMA Agrícola ha realizado varias instalaciones para el sector de la acuicultura, campo en el que ha trabajado y desarrollado diversas variantes en la estructura standard para adaptarse a las necesidades específicas de este sector. Hace ya más de 8 años realizó una de sus primeras instalaciones para Acuinova, empresa perteneciente al Grupo Pescanova, ubicada en Ayamonte (Huelva) en una finca de 80 Has y dedicada a la producción de langostinos, doradas, lenguado y lubinias. Esta instalación se realizó combinando naves de M8, M6 y M3.4 con celosía, cambios de altura, frente irregular y alturas de casi 5 m b/c, convirtiéndola en aquellos años en una obra singular. Recientemente, Acuinova ha confiado en ULMA Agrícola para realizar el cambio del recubrimiento de plástico térmico verde por poli carbonato denominado " Policarbonato SUNTOP ondulado" de color verde en las naves denominadas "Nursery" y "Preengorde" que ocupan un total de 7.500 m².

ULMA Piping



ULMA Piping presente en la mayor inversión industrial de la historia de España

ULMA Piping, a través de su principal cliente español, suministrará bridas y accesorios forjados para la expansión de la refinería de REPSOL en Cartagena. La compañía Repsol YPF prevé una inversión de 3.262 millones de euros en su refinería del Valle de escombreras (Cartagena), lo que supone la mayor inversión industrial de la historia de España. Con esta inversión, Repsol espera duplicar su capacidad de destilación en Escombreras que pasará a producir 11 millones de toneladas anuales, unos 22.000 barriles al día, situándose a los niveles de Cepsa en Algeciras o Petronor en Bilbao. En las obras, que se desarrollarán hasta mediados de 2.011, van a trabajar más de 6.000 personas, esperando que una vez esté en funcionamiento la ampliación proyectada se hayan creado más de 700 puestos de trabajo. De este modo, la refinería de Cartagena se convertirá en una de las más modernas y con mayor capacidad de conversión del mundo, y maximizará la producción de combustibles limpios para el transporte. Una vez realizada la inversión, más del 50% de la producción del citado complejo serán destilados medios, fundamentalmente gasóleos, lo que contribuirá a reducir de manera significativa el creciente deficit de estos productos en España. El proyecto de Cartagena forma parte del programa de Repsol para adaptar sus instalaciones a la producción de combustibles limpios para el transporte, impulsar el uso de biocarburantes y mejorar la eficiencia energética, la seguridad y el impacto en el medio ambiente. El proyecto para ULMA Piping supondrá una facturación de aproximadamente 1,4 millones de euros. Se ha firmado recientemente un acuerdo de suministro programado, siendo el plazo un elemento crítico en la buena marcha de este ambicioso proyecto.

ULMA Hormigón Polímero

LA CONQUISTA DE UDALAITZ. Por iniciativa de los más deportistas y animados del negocio de Hormigón Polímero se realizó la subida al monte Udalaiz donde pudieron disfrutar de una de las pocas tardes soleadas de esta primavera pasada. Los participantes se recrearon con las vistas y con la estupenda cena posterior.



Nueva actividad para ULMA Handling Systems

ULMA Handling Systems se adentra en el lanzamiento de una nueva actividad denominada Sorting and Baggage Handling gracias al apoyo del Grupo ULMA y al de la Corporación Mondragón que han facilitado el lanzamiento de esta nueva actividad. Estos sistemas de Sorting and Baggage Handling ya han sido implantados en aeropuertos de referencia como el de Tenerife Sur, Valencia, Alicante, Bilbao o Zaragoza, entre otros. La actividad se presentó en el marco del Salón Internacional de la Logística celebrado en Barcelona. ULMA dio a conocer también los nuevos partenariados internacionales acordados con empresas como EGEMIN y EQUINOX para dar cobertura y consolidación a la amplia gama de soluciones logísticas que en los últimos años le han posicionado como Ingeniería Logística de referencia en soluciones de automatización. Ambos partenariados han sido acordados para abastecer las necesidades de un mercado que solicita innovadoras soluciones en sistemas de finales de líneas y sistemas de clasificación automática (sorters) diseñados para diversos tipos de carga. Según Iñaki Arriola, Gerente de ULMA Handling Systems, *"no se puede olvidar que la ventaja fundamental de ULMA recae, sobre todo, en la calidad del diagnóstico de las necesidades de nuestros clientes. Es decir, diagnosticar "qué" es lo que el cliente necesita resolver y no tanto interpretar el "cómo" debemos resolver; el "cómo" es una decisión que llegará más tarde"*. El partenariado que ULMA mantiene desde sus inicios con DAIFUKU es otro de los puntos que se destaca como relevante: *"para nosotros la innovación*

es nuestra propia esencia y la entendemos como una obligación que nos corresponde como Ingeniería Logística. Necesitamos de soluciones innovadoras para poder ir por delante de las necesidades logísticas de nuestros clientes. En este sentido, la colaboración que mantenemos con DAIFUKU nos sirve de orientación para estudiar cómo otros países referentes, como Japón, han ido orientando sus soluciones logísticas y así adaptarlos a nuestros mercados y a nuestros clientes". Con este nuevo escenario ULMA Handling Systems estima una facturación aproximada de 75 millones de euros para el año 2011.



ULMA Carretillas ELevadoras presenta una carretilla de gas natural

ULMA Carretillas Elevadoras ha lanzado al mercado una innovadora Carretilla Elevadora de Gas Natural Comprimido ampliando de este modo su gama de Carretillas Térmicas. Las ventajas que ofrece este modelo se definen con los conceptos de ecología y economía. Economía porque tiene un consumo medio por hora trabajada de 0.5 € y ecología porque reduce las emisiones de CO₂ y las emisiones de NOx y CO. No contiene plomo ni trazas de metales pesados, no emite partículas sólidas ni SO₂, genera menores niveles de emisión sonora y vibraciones que los motores diesel y garantiza un menor nivel de otras emisiones tóxicas. Además de las múltiples ventajas que ofrece destaca por sus características técnicas: Motor "Mitsubishi" de Gas Natural, Sistema de inyección electrónica de gas natural con sonda lambda y catalizador, optimizando el funcionamiento del motor en cuanto a rendimiento, consumo y emisiones, depósito de GNC a 200 bar de 80l de capacidad hidráulica, autonomía de 6.5 horas ininterrumpidas y consumo medio de 2.5 m³ cúbicos/hora. La constante actualización de la Gama Mitsubishi hace que ULMA Carretillas Elevadoras comercialice a través de su

red de distribución en toda España carretillas elevadoras de primera línea dando respuesta a las necesidades de sus clientes tanto en producto como en servicio.



ULMA Hormigón Polímero



ULMA HORMIGÓN POLÍMERO ACUDE A TEKTÓNICA 2008 EN LISBOA.

ULMA Hormigón Polímero estuvo presente en la pasada edición de Tektónica 08 que se celebró en Lisboa los días 20 al 24 de Mayo donde expuso sus nuevos productos de la línea de Edificación en un stand de 36m². Entre las piezas estándar se ha presentado un vierteaguas desarrollado especialmente para el mercado portugués. Además del producto estándar se expusieron nuevas Soluciones Integrales, desarrolladas específicamente para cada proyecto, tales como cornisas y frentes de forjado. Estas piezas especiales presentan un singular acabado que confiere un toque de distinción, personalizando el resultado final de cada obra.

ULMA Piping

La nueva actividad de ULMA Piping, EPC PROJECT, se ha adjudicado dos nuevos contratos con ingenierías japonesas y europeas para dos plantas petroquímicas y una planta regasificadora

ULMA Piping sigue avanzando en el desarrollo de la nueva actividad de Negocio EPC PROJECT tras la adjudicación de nuevos contratos por parte de ingenierías Japonesas y Europeas para 2 plantas petroquímicas en Tailandia y Polonia respectivamente y una planta regasificadora en Gales (Reino Unido). La ingeniería japonesa TOYO ENGINEERING refuerza su confianza en ULMA adjudicándole un nuevo pedido para un proyecto de una planta de Etileno en Rayong (Tailandia) cuyo cliente final es Thailand Petroleum Authority. Este último contrato se une a otros dos proyectos ya suministrados por ULMA a la misma ingeniería para sendos proyectos en Arabia Saudi y Venezuela. Por su parte, otra de las principales ingenierías en el sector petroquímico mundial, la ingeniería japonesa MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES vuelve a confiar en ULMA adjudicándole un nuevo pedido para un proyecto de una planta de PTA en Polonia. En este tipo de plantas se fabrica el PTA, polímero base para la obtención de Poliéster y PET utilizados en la fabricación de envases (ante la entrada de Polonia en la UE el consumo ha aumentado de manera importante por lo que esta planta contribuirá a suplir la demanda existente). Esta

es la primera planta de este tipo que se construye en Polonia. Este último contrato se une a otro proyecto ya suministrado por ULMA a la misma ingeniería para una planta petroquímica en Singapur cuyo dueño es EXXON MOBIL Chemicals. Finalmente, comentar la importancia del primer contrato conseguido con la ingeniería Inglesa WHESSOE OIL & GAS, para el proyecto de DRAGON LNG, una planta para regasificar el LNG / GNL (gas natural licuado) transportado por grandes buques gaseros provenientes de países productores, tales como Argelia, Trinidad, Omán, Qatar y que abastece las necesidades energéticas de la región de Gales (Mildford Heaven) Reino Unido. El 40% de la energía generada en el Reino Unido se produce mediante gas natural, ante la bajada de las reservas de gas en el mar del norte y el aumento de la demanda energética se han proyectado nuevas plantas de regasificación para los próximos años en el Reino Unido. *"Destacar el excelente trabajo realizado por ULMA en la ejecución integral de los proyectos ya entregados lo que está posibilitando la captación de nuevos clientes y la fidelización de los ya existentes, piedra angular sobre la cual se fundamenta el desarrollo del negocio".*



Planta de PTA similar a la que se encuentra en construcción



Construcción de los tanques de almacenamiento de LNG/GNL para el proyecto de Dragon



Planta de Etileno similar a la que se encuentra en construcción

ULMA PACKAGING: APUESTA DECIDIDA POR EL NON-FOOD. ULMA Packaging, líder actual en maquinaria de envase y embalaje en España para el mercado de la alimentación, ha realizado una apuesta decidida y definitiva por el Non Food. En la última Asamblea General celebrada el 16 de mayo, se aprobó por mayoría la integración de la división de packaging de Rochman, S.Coop. en la actual sección de Packaging de ULMA C y E, S.Coop. ULMA Packaging que en los últimos años ha tenido un crecimiento en ventas, principalmente en el sector alimenticio, del 15% anual, potencia con esta integración su oferta para el mercado de Non Food. Actualmente, las ventas anuales de la división de packaging de Rochman ascienden a 10 M de €. Las previsiones con ULMA apuntan a un crecimiento anual del 20% en Non Food. Para ello contará con una red propia de ventas especializada en aplicaciones para sectores entre otros como Audiovisuales, Automoción, Droguería-Perfumería, Editorial, Electrónica-Electricidad, Ferretería, Juguetes, Menaje y Hogar, Productos Químicos y Textil. 54 profesionales de Rochman se han integrado desde el 1 de julio en ULMA Packaging, negocio que facturó el año pasado 112 M de €. ULMA Packaging cuenta con centros de producción en Oñati, Logroño, Rumania y Brasil; un Centro Tecnológico propio (ULMA Packaging Technological Center, S.Coop.) y una planta de calderería de inoxidable propia (ULMA Precinox, S.Coop.). Con sus ya más de 900 trabajadores y 16 filiales en el extranjero y 7 delegaciones en España, ULMA Packaging sigue creciendo y haciéndose cada vez más fuerte en el mercado.

ULMA Hormigón Polímero diseña piezas especiales para un edificio emblemático de 200 viviendas en A Coruña

ULMA Hormigón Polímero ha suministrado piezas especiales para un distinguido edificio de 200 viviendas en pleno centro urbano de Boiro en A Coruña. El inmueble, que ha supuesto una inversión de 30 millones de euros, cuenta con 62 m de frente, 93 m de fondo y unos 5.800 m² de superficie. El edificio, bautizado con el nombre de "Boirocenter", ocupa toda una manzana y tiene una plaza central de 1.800 m². El proyecto de Boiro es un buen ejemplo de la colaboración desde la concepción de la idea hasta su finalización entre el estudio de arquitectura, la promotora, la constructora y la empresa fabricante del material para ofrecer soluciones particularizadas, lo que se conoce como "Ingeniería Simultánea". Para ello, el arquitecto encargado del proyecto, Amancio Losada, se puso en contacto con el equipo de proyecto de ULMA quien realizó previamente un estudio de viabilidad técnica y productiva para dar con la solución personalizada fruto de una estrecha colaboración entre el arquitecto y el departamento técnico del fabricante. El objetivo de la promotora Proboin era construir una gran promoción de viviendas que se diferenciaron por su diseño y a su vez se integrasen en su entorno. La elección de los colores blancos, verdes, platas, grises, ocres y los materiales conectan a esta obra con este singular lugar donde el mar y la costa es un referente. Entre las piezas especiales que se han diseñado y suministrado destaca una gran cornisa que rodea la totalidad del edificio y remata el mismo confiriéndole una gran fuerza. Además de la mencionada cornisa, se han realizado otra serie de cornisas de menor tamaño, así como vierteaguas especiales a juego con las cornisas y grandes pilastras y recercados de ventana que proporcionan elegancia y



diferenciación al edificio. Las propiedades del material así como la posibilidad de adaptarse a las necesidades de diseño y fabricación del cliente fueron decisivas a la hora de seleccionar a ULMA como proveedor de las piezas. El hormigón polímero cuenta con un acabado liso además de un índice de absorción de agua nulo que facilita el rápido desalojo de los fluidos y garantiza una mayor durabilidad del material, cualidad indispensable para el proyecto, ya que el edificio se encuentra en una zona de humedad y salinidad alta.

ULMA Handling Systems

ULMA Handling Systems acomete la automatización logística de Proclinic

Proclinic, la empresa especializada en distribución de productos odontológicos entre clínicas dentales españolas, ha introducido significantes mejoras en su logística interna con la creación de su nuevo sistema de automatización logística diseñado e implantado por ULMA Handling Systems en Zaragoza. Conocedora de las ventajas de la automatización, tras operar durante varios años un almacén de éstas características en Barcelona, la imposibilidad de ampliar su capacidad le llevó hace ahora un año y medio a instalarse en la capital aragonesa para dotarse de un sistema logístico con mayor rendimiento. Cuando Proclinic decidió dotarse de este nuevo sistema de preparación de pedidos y almacenamiento automático en Zaragoza, tras haber alcanzado el máximo rendimiento en su instalación de Barcelona, contactó con varios integradores para que estudiaran su caso y le hicieran llegar sus propuestas. Finalmente, ULMA Handling Systems fue el que más se acercó a sus necesidades y requerimientos, además de poseer un número amplio de referencias en el mercado.

“Lo que exigimos a nuestro sistema es velocidad y calidad de preparación. Estos son nuestros principales retos a nivel logístico”.

Para Proclinic el servicio al cliente es su razón de ser; es decir, el concepto en el que se condensa toda su filosofía como empresa y que condiciona todos los procesos internos para su logro. “Si somos capaces de recibir un pedido a las 18.30 horas y prepararlo en el mismo día para que el cliente lo reciba en su clínica dental al día siguiente, esté donde esté en España, lo que exigimos a nuestro sistema es velocidad y calidad de preparación. Estos son nuestros principales retos a nivel logístico”. Actualmente, Proclinic recibe unos 900 pedidos al día, lo que supone unas 7.000 líneas de picking que son preparadas por un equipo de 10 personas entre las 12.00 horas y las 19.30 horas. Esto supone trabajar a ritmos por encima de las 1.200 líneas por hora, con un resultado

al final del día de 2.500 bultos, que son los que distribuye el transporte. La instalación diseñada e implantada por ULMA Handling Systems para el sistema logístico de Proclinic en Zaragoza consta de 3 subsistemas. Uno destinado a silo, con capacidad para gestionar 2.000 palets (en esta ubicación se almacenan materiales voluminosos y de rotación media, con un flujo de 40 pickings a la hora); un miniload de 17.000 contenedores y más de 50.000 ubicaciones, que permite producciones de 600 pickings a la hora con dos operarios; y tres pasillos de rampas de gravedad para las 450 referencias de mayor rotación. En este subsistema también se consiguen rendimientos de 600 pickings a la hora pero con cinco personas. La instalación es capaz de servir 2.000 líneas de pedido por hora, explica Bouchet.



Grupo ULMA

CONFERENCIA DE VODAFONE. El pasado día 18 de Junio se celebró en el auditorio del Grupo ULMA en Oñati una conferencia sobre tendencias e innovación en el ámbito de las telecomunicaciones. Ofrecieron la charla el Director General para empresas de Vodafone Antonio Alemán, el Director de Marketing Javier Jaquotot y el Director de Estrategia Andrés Vicente.





ULMA Carretillas Elevadoras

ULMA CARRETILLAS ELEVADORAS CIERRA UNA OPERACIÓN DE ENVERGADURA CON RAMÓN VIZCAINO S.A.

Ramón Vizcaino Internacion S.A., una empresa dedicada a diseñar, fabricar e instalar sistemas y servicios en el control de temperaturas aplicada a soluciones de refrigeración a gran escala, centrandose en los sectores agroalimentarios, logísticos y de procesos industriales tanto a nivel nacional como internacional, vuelve a depositar su confianza en la experiencia y profesionalidad de ULMA como resultado del buen servicio ofrecido en los últimos años a su planta ubicada en Oiartzun. De este modo ULMA dará cobertura a las necesidades logísticas que tengan en los 15 centros frigoríficos que Ramón Vizcaino va a abrir en Venezuela a través de su asesoramiento logístico, incorporando 109 Carretillas Elevadoras Mitsubishi, (22 Carretillas Contrapesadas, 5 Apiladores y 82 Transpaletas Manuales) en sus instalaciones.

ULMA Packaging

Nuevos productos de ULMA Packaging

Tras más de 12 años de presencia en el mercado y más de 2000 instalaciones, la familia PV-350 da paso a una nueva familia de máquinas que mejora sus prestaciones y facilita la operación del usuario. La nueva familia SIENNA conserva la robustez, sencillez de manejo y fiabilidad de su antecesora e incorpora una mayor flexibilidad

a s í



y versatilidad, como una mejora en la facilidad de uso a través del acceso a los parámetros mediante una pantalla

táctil. La gran flexibilidad, contrastada fiabilidad e innovación tecnológica aplicadas a la nueva familia SIENNA, hacen de ella la máquina ideal para una amplia gama de aplicaciones en el sector de la alimentación y en especial de los sectores agrícola, cárnico, lácteo, etc. Por su parte, la máquina OLYMPUS ha sido especialmente diseñada para mercados donde priman la sencillez, fiabilidad y facilidad de manejo del equipo. La robustez de todos sus elementos tanto mecánicos como eléctricos, su tamaño compacto y el fácil y bajo mantenimiento de todo ello, la convierten en la máquina ideal para las aplicaciones a velocidades intermedias con una rela-



ción calidad/precio excepcional. Por último, la máquina EVEREST, especialmente concebida para el envasado continuo de gran variedad de productos, destaca por sus altas prestaciones. La flexibilidad en cuanto a cambios de formato, dosis y la versatilidad para adaptarse a cualquier tipo de film la caracterizan como una de

las máquinas más punteras del mercado. Ergonomía, fácil limpieza y bajo mantenimiento, la máquina EVEREST ha sido especialmente desarrollada para garantizar un uso sencillo e intuitivo del interface de control. El resultado es la máquina ideal para la industria donde se requiera de excelentes prestaciones y gran producción.



ULMA Hormigón Polímero



ULMA HORMIGÓN POLÍMERO AFIANZA SU PRESENCIA EN CHILE.

La empresa chilena Socodren S.A., que proporciona soluciones de alta tecnología en drenaje y construcción, es el nuevo Partner que ULMA Hormigón Polímero ha constituido en el país andino. Es una compañía formada por una plantilla con amplio Know-how tanto técnico como comercial en los sistemas prefabricados de Canalización y de Edificación. El estrecho vínculo existente entre ambas empresas se refuerza con la asesoría permanente y el apoyo a nivel comunicacional. Con esta son dos las empresas Chilenas que depositan la confianza en nuestros productos, pudiendo ampliar nuestro mercado en dicho país.

ULMA Construcción

Aitor Ayastui nuevo Gerente de ULMA Construcción

Aitor Ayastui (Arrasate, 1968) ha tomado, recientemente, el testigo de Cristóbal Álvarez en la Gerencia de ULMA Construcción. Licenciado en empresariales por la Universidad del País Vasco, compaginó sus estudios con prácticas en distintas empresas de la MCC, perfeccionando su formación y conociendo de primera mano la forma de trabajo y filosofía de las cooperativas de la zona. Tras su etapa como estudiante, comenzó a trabajar en una constructora del entorno, de esta manera se fue acercando poco a poco al mundo de la construcción. Para perfeccionar su formación, viajó al Reino Unido para realizar un MBA, en la Universidad escocesa de Robert Gordon. Con su regreso en 1995 inició su andadura en el Grupo ULMA como Controller en el negocio de Agrícola, hasta que en 1997 cruzó el charco hasta Argentina, primero como Controller y después en 2001 como gerente de la filial, pero ya en ULMA Construcción. Antes de ocupar el puesto de Gerente de América en 2005, realizó labores de Area Manager de ULMA Construcción en matriz.

• **¿Cómo afrontas el cambio, de Gerente de América a Gerente de todo el Negocio?** Con mucha ilusión. Tengo claro que el momento es complejo, puesto que la coyuntura económica se va complicando poco a poco. Pero cuento con un enorme apoyo: el equipo directivo que me rodea es un Consejo con mucha experiencia, muy preparado y potente. Con él confío en sacar adelante el proyecto con nota. Es también un reto que asumo con mucho respeto ya que es un cargo de gran responsabilidad y que insisto lo tomo con gran ilusión.

• **¿Te sorprendió el nombramiento?** En cierta medida. Soy de los más jóvenes del Consejo de Dirección, pero con experiencia. El haber sido elegido por y entre un equipo tan preparado es para mi un honor.

• **¿Qué crees que ha primado en tu elección?** Ante todo ser miembro del equipo de dirección, además de contar con experiencia en el mercado internacional. La política de implantación de ULMA Construcción en cualquier país parte de la exportación de nuestro saber hacer en cuanto a negocio y ahí entiendo, tengo una experiencia que se habrá valorado.

• **¿En que situación queda América?** Ahora mismo dejo unos cuantos temas pendientes de consolidar: el despegue de México, la venta directa dentro de este continente a países como Panamá, el proyecto de Estados Unidos, etc. Además, hemos afianzado otros proyectos, y en su conjunto considero que hemos mejorado nuestro posicionamiento de manera importante, sobre todo en Sudamérica. Cuando comencé en América facturábamos 17 mill € anuales y este año está previsto que superemos los 63 mill €.

• **¿Qué valoración te merece tu paso por América?** Yo recomiendo a todo el mundo que salga al extranjero a trabajar. Es una vivencia que te hace crecer como persona y profesional, aunque la experiencia en ocasiones sea difícil: cuando llegué a Argentina, venía del mundo de los invernaderos y tuve que aprender rápido. Como Gerente de América he



disfrutado muchísimo. Ha supuesto mucho esfuerzo ya que la tarea de coordinación de trabajos entre las distintas zonas resulta complicada. Y no sólo desde el punto de vista laboral sino también personal (familia, hijos,...), pero ha merecido la pena.

• **¿Cuáles son los retos de ULMA Construcción?** El objetivo prioritario es crecer de manera sostenible y afianzar nuestro posicionamiento en el mercado global. Para conseguirlo, en el ámbito nacional hay que seguir manteniéndonos como líderes, insistiendo en Obra Civil, un mercado amplio y con expectativas. La Administración Pública está impulsando este tipo de ejecuciones para dinamizar el sector y por lo tanto la economía nacional. Tenemos que estar alerta a las oportunidades y posibilidades que vayan surgiendo. La edificación residencial ha caído y creo que en ese sentido nunca volverá a ser lo que fue. De ahí que haya que reorientar el negocio. Con menos años de experiencia que nuestros competidores en este tipo de obras, debemos aprender rápido. Mientras, en el exterior debemos crecer de manera rentable.

• **¿Y tus proyectos dentro de la empresa?** Mis proyectos son los proyectos de ULMA Construcción. Éstos están orientados a hacer una ULMA Construcción más fuerte con adquisiciones de empresas, implantaciones propias, consecución de financiación para viabilizar el crecimiento, desarrollo de nuevas tecnologías de aplicación a encofrados, y otros muchos que vendrán.

• **Según tu experiencia, ¿cual es tu percepción del mercado?** Hablar del mercado de forma global no sería lo adecuado. Está claro que el español no está en su mejor momento y seguramente irá a peor. Lo mismo ocurre con el estadounidense y algunos más; sin embargo, hay mercados que están creciendo fuerte en nuestro sector, parte de Europa Oriental, Brasil, Perú, Oriente Medio, etc. Por lo que hablar de un solo mercado o de la situación del mismo nos puede llevar a engaño.

• **Ante este panorama, ¿con qué mecanismos se cuentan?** La incertidumbre en el aspecto financiero es generalizada, pero surgirán oportunidades y nuestra obligación es aprovecharlas. Somos una organización que está acostumbrada a afrontar retos. El proceso de internacionalización comenzó hace ya muchos años y ahora nos aporta el 55 % de la facturación consolidada. Sabemos aplicar nuestra experiencia y hacerla valer allá donde nos implantamos. Ése es nuestro punto fuerte y a la vez el reto diario. Las personas son la clave, y en este aspecto, somos muy fuertes tanto en el mercado español como en el exterior. Ahí radica nuestra fuerza y principal baza de cara al no tan claro panorama.



PATXI BARRENA NUEVO PRESIDENTE DE ULMA HORMIGÓN POLÍMERO. Después de 4 años como presidente de ULMA Hormigón Polímero, Juan Luis Murguzur ha sido reemplazado por Patxi Barrena, quien fue elegido por los socios en la Asamblea General celebrada el pasado 23 de mayo. Patxi Barrena es el socio nº 3 de la cooperativa. Empezó su andadura en el Grupo ULMA en el año 1974, en el negocio de Packaging, pasando a formar parte de la actividad de Hormigón Polímero en el 1992. Es uno de los componentes históricos del Negocio.

ULMA Packaging presenta en Düsseldorf sus últimas novedades con 390m² de diseño y tecnología que atrajeron la atención de numerosos visitantes en la Feria de Interpack

ULMA Packaging brilló con luz propia en la Feria Interpack celebrada en Düsseldorf del 24 al 30 de abril. 390m² de stand en los que ULMA presentó, con un innovador diseño, sus últimas novedades. Cinco instalaciones despertaron el interés de los visitantes que se acercaron para conocer con más detalle las nuevas soluciones de envasado que propone ULMA. La línea para Barritas ATLANTA+ATLANTA recoge los productos envasados individualmente y realiza una agrupación multipack en el número de unidades deseado. La línea de envasado para Minipizza Congelada ARTIC+ROBOT permite la regeneración del producto en un microondas dejando la base crujiente para su consumo. El sistema robotizado de carga dispone de visión artificial que



permite realizar el control de calidad del producto antes de su envasado. La flexibilidad en cuanto a cambios de formato, dosis y la versatilidad para adaptarse a cualquier tipo de film, junto a sus altas prestaciones caracterizan a la envolvente vertical EVEREST como una de las más veloces del mercado. La envasadora higienizable OPTIMA aporta elementos novedosos que facilitan la limpieza e higiene de la máquina. La termoselladora SCORPIUS 100 presentada en Düsseldorf consta de carga automatizada del producto en las barquetas para su posterior termosellado en la máquina. Cinco novedades propuestas, una pequeña muestra del compromiso de ULMA con el futuro, la innovación, la eficacia, el diseño, y, sobre todo, con el cliente.



NUEVO ESPACIO VIRTUAL DE ULMA HORMIGÓN POLÍMERO.

Recientemente, ULMA Hormigón Polímero ha publicado renovada y ampliada la página web del Negocio. Se ha realizado un completo rediseño con el objetivo de ofrecer un espacio más actual, de rápido acceso, práctico, intuitivo y útil para los usuarios. Con mayor énfasis en la interactividad y la posibilidad de descargas, el nuevo espacio virtual cuenta con secciones de noticias y novedades donde se darán a conocer los nuevos productos, además de proporcionar a los usuarios información completa y la posibilidad de recibir un boletín periódico con todas las novedades lanzadas al mercado. La nueva Web también dispone de un espacio exclusivo para compartir información con los clientes y ofrecer así un servicio personalizado. www.ulmapolimero.com.



ULMA Handling Systems y ULMA Carretillas Elevadoras; Logística de referencia en el SIL 2008

El Salón Internacional de Logística, SIL, ha contado en esta edición con la exposición de los sistemas de almacenamiento automático y preparación pedidos, así como soluciones de clasificación automática (sorters) desarrollados por ULMA Handling Systems. Dentro de la amplia gama de sorters que ofrece ULMA, la exposición de este año contó con la presentación del clasificador Surfing Sorter Mini diseñado para entornos de preparación de pedidos de pequeño componente y el clasificador del partner holandés, EQUINOX, que cuenta con una gran variedad de aplicaciones para clasificar prendas, accesorios, libros, etc. El sistema permite que los productos a clasificar se transporten en bandejas y se descarguen directamente en la caja del pedido correspondiente. La capacidad de estos sistemas de clasificación automática garantiza la rápida clasificación de los elementos previamente picados o inducidos en el sistema, siendo su destino principal los centros de distribución y de transferencia. Con el objetivo de ofrecer un servicio integral de logística, la división de Supply Chain Software de ULMA Handling Systems ha presentado junto con Pick To Light Systems su nuevo Sistema de Información para la cadena logística bautizada con el nombre de IK LOG. Este nuevo sistema ha sido diseñado para ofrecer una solución flexible y modular a soluciones para sistemas de Pick to Light, soluciones para sistemas de clasificación automática, sistemas de radiofrecuencia y soluciones para la gestión integral de almacenes,

entre otros. En este stand se apreciaron las aplicaciones reales que ofrece la suite logística IK LOG en sistemas de clasificación y preparación de pedidos mediante una demostración real orientada para entornos de distribución automática. Bajo el paraguas del gigante japonés AIOI Systems, Pick to Light Systems distribuye e implanta en Europa soluciones de sistemas de preparación de pedidos a través del hardware L-Pick. ULMA Carretillas Elevadoras por su parte se decanta por las últimas novedades en Carretillas Elevadoras del Interior y de Gas Natural Comprimido de Mitsubishi. En esta ocasión le mostró al mercado las múltiples ventas que ofrecen la nueva gama de interiores con el nuevo timón, tales como, un control más ergonómico, una dirección precisa, alta estabilidad, alta visibilidad y un robusto chasis y las ventajas que posee la nueva carretilla de gas natural comprimido, menores niveles de emisión y un menor consumo medio por hora trabajada. Estos nuevos modelos han sido diseñados con la finalidad de ofrecer a los operadores de carretillas elevadoras nuevas soluciones a sus necesidades de manipulación tanto en el interior como exterior de los almacenes. Además en esta ocasión se aprovechó el décimo aniversario de la feria para invitar a todos los distribuidores que cubren la red de distribución por toda la península, organizando el día del distribuidor. De este modo, ULMA calificó como exitosa la feria celebrada en Barcelona, cerrándola con numerosas visitas de interés.

ULMA Agrícola

ULMA AGRÍCOLA OBTIENE EL CERTIFICADO ISO 9001:2000 ACREDITADO POR AENOR. ULMA Agrícola ha obtenido el certificado de Gestión de Calidad ISO 9001:2000, acreditado por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). ULMA Agrícola, como sección integrante de ULMA CyE, S.Coop disponía de la norma ISO 9001:2000. Tras constituirse como una cooperativa más del Grupo ULMA, ha diseñado su propio sistema de gestión de calidad que se adapta a la nueva situación de la empresa. El pasado mes de Mayo, el sistema de ULMA Agrícola fue auditado por AENOR y tras la cual le ha sido concedido el certificado en el mes de Junio. Reconocimiento que garantiza la adecuación del sistema implantado en la empresa y refuerza la orientación que mantiene para satisfacer las necesidades de cada uno de sus clientes. De esta forma, ULMA Agrícola refuerza su reconocimiento internacional y consolida su posición competitiva en un mercado cada vez más exigente. La orientación de la empresa hacia el cliente, la mejora continua y una organización por procesos, son los tres requisitos fundamentales que deben cumplir las empresas para obtener la norma ISO 9001:2000. El desarrollo del sistema de Gestión de Calidad ha contado con la aportación e implicación de gran número de persona y gracias a ello se ha conseguido una sistema adecuado a las necesidades de la organización.





“Gipuzkoa aurrera nace para desatascar proyectos estratégicos”

¿Cómo calificaría Markel Olano la actual situación socio-económica de Gipuzkoa? ¿Estamos mejor o peor que nuestros vecinos? El desarrollo de nuestro territorio en los últimos años, cree el Diputado General, que puede equipararse al que han vivido nuestros vecinos de Bizkaia y

Alava? Es innegable que estamos ante una situación de desaceleración a nivel internacional. Y Gipuzkoa y el conjunto de Euskadi no son ajenos a ese contexto. En este momento nadie es capaz de pronosticar con exactitud ni la profundidad ni tampoco la duración de este proceso de desaceleración. Pero creo

que en la economía vasca tenemos todos los elementos para afrontar con tranquilidad y confianza esta nueva situación. Las instituciones vascas estamos dispuestos a afrontar la situación y desarrollar políticas anticíclicas que reduzcan los efectos de la desaceleración. Gipuzkoa, como los otros territorios hermanos de Euskadi; tiene una economía donde lo industrial tiene todavía un muy importante peso y donde, tanto desde lo público como desde lo privado, se ha hecho durante años una importante apuesta por la innovación y la competitividad. Todo ello hace que estemos mejor preparados que otras regiones territorios de nuestro entorno para afrontar la situación que ahora llega. No se puede crear una injustificada alarma social. El cambio de ciclo incidirá en la economía vasca pero no será de una manera brusca.

Gipuzkoa ha sido tradicionalmente una sociedad innovadora y emprendedora ¿Seguimos siéndolo? ¿Qué podemos hacer desde los agentes activos de la Economía para fomentar estos dos aspectos? ¿La creación del grupo Gipuzkoa Aurrera es un primer paso en este sentido? El desarrollo económico de Gipuzkoa a lo largo de su historia ha dependido siempre de nuestra propia capacidad, de nuestro esfuerzo, de nuestra iniciativa, en definitiva, de nuestro espíritu de empresa. Es por ello importante medir nuestra temperatura para emprender. Según un reciente estudio, GEM Global Entrepreneurship Monitor, para investigar la actividad emprendedora en diferentes países, revela que Gipuzkoa lleva una progresión sustancial en los últimos cuatro años, supera a la media europea y se sitúa cerca de Estados Unidos, 9,61%. Es un dato esperanzador en momentos como el actual en los que aparecen nubarrones. Gipuzkoa, por tanto, lleva tiempo haciendo un enorme esfuerzo pero nunca es suficiente. Asistimos a un contexto económico que requiere un trabajo en equipo de todos, que requiere anticiparnos y adelantarnos con medidas eficaces para seguir siendo competitivos. Gipuzkoa tiene que salir de un cierto “atasco” en relación a los proyectos estratégicos. Hay que impulsar

Markel Olano

Diputado General de Gipuzkoa

Markel Olano nació el 2 de junio de 1965 en Beasain. Es Licenciado en Filosofía y a lo largo de su carrera política ha desempeñado diferentes cargos dentro del PNV hasta llegar a ser miembro del Euskadi Buru Batzar. Ha sido máximo responsable del partido en ámbitos como educación, cultura o nuevas tecnologías. En su tiempo libre es aficionado a la montaña y a la fotografía. Actualmente es Diputado General de Gipuzkoa.

los que tenemos planteados y hay que pensar en nuevos proyectos. Es necesario buscar una forma de trabajar y colaborar conjuntamente más allá de las diferencias políticas, trabajar todos en una misma dirección cuando se trata de cuestiones fundamentales para el territorio. Para eso nace el grupo "Gipuzkoa Aurrera", formado por la Diputación Foral, la Cámara de Comercio, ADEGI, KUTXA y Corporación Mondragón. El valor y la fuerza de "Gipuzkoa Aurrera" residen precisamente en la fuerza de la unión y en la capacidad de colaboración. Desde la cooperación de los cinco miembros del grupo, se pretende crear un grupo de referencia, de ilusión, un grupo donde se planteen iniciativas, se influya positivamente en todos los ámbitos, para agilizar las gestiones que aceleren los proyectos estratégicos.



"Necesitamos un entorno dinámico para ser líderes en innovación"

¿Es Gipuzkoa suficientemente competitiva a nivel europeo? ¿Están nuestras industrias e infraestructuras a la altura de las exigencias de un mercado global? ¿Cómo cree Markel Olano que ha influido nuestra fuerte tradición cooperativa en el desarrollo económico de Gipuzkoa?

Para que Gipuzkoa sea un territorio líder en innovación necesita un entorno dinámico que atraiga personal experto, inversiones, etc. Para construir este entorno, no es suficiente con invertir en conocimiento y en I+D, sino que debemos demostrar que somos capaces de convertir esos conocimientos en resultados y

riqueza. Para ello, Gipuzkoa debe ser capaz de crear y fomentar una cultura de innovación en la que los distintos agentes cooperen en el desarrollo de iniciativas de alto valor añadido, donde el emprendizaje sea socialmente valorado y promovido, y la globalización sea observada como una oportunidad. Dentro de este contexto, las cooperativas constituyen, sin duda alguna, una imprescindible referencia tanto hacia el interior como hacia el exterior. A modo de ejemplo basta recordar un par de datos ya de sobra conocidos. La Corporación Mondragón es uno de los mayores generadores de empleo en Gipuzkoa. Las exportaciones del grupo suponen el 31,4% del total de exportaciones, sin energéticos, de Gipuzkoa y se puede estimar que su contribución al PIB guipuzcoano se sitúa en torno al 8%, siendo esta cifra para el conjunto de la CAV del 3,8%. Creo que con sólo estos apuntes es más que suficiente para dejar en evidencia el importante protagonismo que el grupo cooperativo tiene en nuestra vida económica y social. Han demostrado tener una flexibilidad y una capacidad de ajuste importantes y han sido siempre un elemento importante para el fomento del espíritu empresarial en Gipuzkoa.

¿Qué futuro augura Markel Olano a la industria guipuzcoana? ¿Qué retos se nos avecinan? ¿Estamos suficientemente preparados para abordarlos? Somos conscientes de estar ante un cambio de modelo en el que los elementos competitivos que hasta ahora implicaban éxito como eran los costes de los factores, la eficiencia, la calidad y la inversión, aún siendo necesarios, deben dejar paso a un modelo basado en la innovación. La estrategia a seguir es orientar

la estructura productiva de sectores de menor productividad hacia otros de mayor nivel tecnológico y orientar las empresas hacia aquellas actividades que aportan un mayor valor añadido. Para ello Gipuzkoa dispone de un sector empresarial vinculado con el sistema de innovación que en algunos parámetros es equivalente a los de la media de la UE. Podemos decir que nuestro reto es seguir avanzando, basándonos en lo alcanzado y sin caer en el conformismo de la riqueza de la que disfrutamos.

Para terminar, ¿Conoce Markel Olano el Grupo ULMA? ¿Algún mensaje al colectivo de socios y trabajadores del Grupo ULMA? Sí. Lo conozco. Apenas habían pasado dos meses desde mi nombramiento como Diputado General cuando dedicamos toda una jornada a visitar ULMA en su sede central de Oñati y a conocer de cerca vuestras inquietudes y vuestra capacidad de ilusión, de innovación y de implicación. Quedé realmente impresionado tras aquel primer contacto. Hasta tal punto que es frecuente que mencione el caso de ULMA como ejemplo y referente en mis conversaciones y contactos con responsables sociales y económicos tanto de dentro como de fuera de nuestro territorio. Para cuantos componéis la familia de ULMA mi mensaje tiene que ser, necesariamente doble. Por una parte de reconocimiento y felicitación por esa pujante realidad que habéis sacado adelante entre todos. Y, por otra parte, de ánimo para que prosigáis por el camino de innovación, competitividad y trabajo en equipo que os habéis marcado. Es la mejor aportación que podéis hacer al futuro de ULMA y al desarrollo y bienestar del conjunto de Gipuzkoa.

Igualdad de Género

Trabajadoras, esposas, madres, hijas, amigas,... Crecer profesionalmente y cuidar de la vida personal no es un camino fácil. Sin embargo, cada vez más mujeres se lanzan a la aventura. Nosotros tenemos bastantes muestras de que se puede conseguir a base de esfuerzo. Hemos querido reunir a varias mujeres que trabajan en nuestros Negocios para que nos hablen de sus inquietudes profesionales y de lo que esperan en un mundo laboral mayoritariamente dirigido por hombres.



Jone Zamakola
ULMA Agrícola
– (JZ)



Josune Busturia
ULMA Carretillas Elevadoras
– (JB)



Nuria Letamendi
ULMA Construcción
– (NL)

En el Grupo ULMA en este momento estamos alrededor del 25% de mujeres y a nivel de la Corporación Mondragón no llegamos al 40%, ¿creéis que con estos datos realmente existe la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y profesional?

>> **JZ:** Hay tipologías de trabajo y entiendo que en Eroski, por ejemplo, pueden hacer el trabajo tanto hombres como mujeres, y no se por qué pero hay más mujeres que hombres. En el mundo industrial estamos acostumbradas a que halla más hombres. Supongo que será por cultura pero así es. Antes yo trabajaba en una empresa privada y creo que a mismas condiciones salariales se prefiere un hombre. En cuanto a lo de las bajas maternales disiento totalmente ya que es un tema puramente cultural. También se suele tener miedo a que en un taller donde siempre han trabajado hombres se meta un “elemento

extraño” que es una mujer... al final es por que la sociedad es machista y eso es la base de todo, así de claro. A mí me alucina también lo que se suele comentar que por temas de cargas y demás la mujer no puede..., yo entiendo que en una empresa industrial hay que mover muchas cargas... pero, hoy en día, la ley de prevención de riesgos dicta que está prohibido manipular piezas de gran peso tanto para hombres como para mujeres por lo que creo que eso no debe ser un punto de diferencia. Sinceramente, no creo que nadie tenga que manipular ese tipo de piezas, ni hombres ni mujeres, habiendo como hay máquinas para eso, así que es un tema cultural. Las empresas no están preparadas y creo que entre nosotras mismas tampoco estamos preparadas, ¿porqué una mujer en un almacén que está haciendo su trabajo llama la atención?, entiendo que tenemos que comenzar a cambiar el chip,

todos, tanto nosotras, por que yo misma, si en un momento dado te vas a presentar a un trabajo vas tirando siempre como a trabajos de mujer, vas haciendo una selección. Nunca se te ocurre presentarte a un operario de prensa.

>> **NL:** Estoy de acuerdo con lo que se ha dicho. Sí que creo que es un tema cultural. Son cosas que se vienen arrastrando desde hace muchos años pero también cada vez hay más mujeres haciendo FP o carreras que antes se consideraban de hombres aunque todavía esos porcentajes no son suficientes. Hasta ahora, las mujeres que hacían FP mayoritariamente hacían FP administrativos... Yo misma vengo de una carrera de la que antes todos eran hombres, ingeniería. Cuando nosotras empezamos en clase, éramos 100 y solo 10 chicas. Eso luego también se va notando en el entorno industrial. También

creo que tienen que ver que todavía queda gente de: pues está qué... va a tener hijos, me va a coger no se cuántas bajas, me va a pedir reducción de jornada...

>> IM: Y es que ese chip hay que cambiarlo, si no vamos a tener hijos nosotras, ¿Quién va a tener hijos?

>> JB: Me gustaría resaltar una cuestión curiosa, de ese aproximadamente 25% de mujeres que trabajamos en el Grupo ULMA, un por-

“Un porcentaje muy alto de las mujeres que trabajamos en ULMA estamos en puestos de Administración”

>> IM: Creo que el nivel de exigencia que se le pide a la mujer o al hombre a día de hoy es diferente ¿no? Creo que es como que las mujeres tenemos que demostrar más que el hombre en el trabajo. Y el hecho de los embarazos, sí que veo que es un handicap para la mujer. Si estás en edad fértil, vamos a decirlo así, el empresario está pensando en cuando me va a coger una baja... cuando en realidad son unas bajas previsibles que hoy en día tienen ayudas. Mucho peor son las bajas de accidente. Tengo compañeras



Irene Alberdi
ULMA Handling Systems
– (IA)



Irene Moreno
ULMA Hormigón Polímero
– (IM)



Eider Goñi
ULMA Packaging
– (EG)



Ainhoa Uranga
ULMA Piping
– (AU)

centaje muy alto estamos en puestos administrativos. No estamos en dirección, ahí no hay mujeres apenas. En puestos de mandos intermedios cada vez más pero tampoco hay muchas. Y esa es una cuestión que para mí es educacional. Creo que vamos cambiando poquito a poco. Las mujeres ahora estamos estudiando más carreras industriales y FP2 pero nos falta el cambio de chip para llegar a aspirar a otros puestos también. Nos resulta más cómodo sentarnos al puesto de administrativo que al de un puesto de operario de prensa. En los estudios hemos pegado el salto ahora nos falta el ataque al mundo laboral. Necesitamos confianza en nosotras mismas pero hay tenemos que lucharlo y ganarlo.

>> AU: Pienso que es algo cultural. Estamos evolucionando. Ahora somos el 25% y hace 10 años éramos menos. Creo que mucho

es que nosotras no nos apuntamos a puestos que históricamente siempre han estado hombres. Yo por ejemplo estoy en el taller, y al final es querer. A mí nadie me ha puesto ningún inconveniente por que sea mujer. Si las mujeres se apuntan y valen, pienso que les van a coger igual. Como digo a mí no me rechaza nadie, de hecho me ayudan y no cojo esa ayuda como una discriminación. A mí que venga un hombre a ayudarme por que estoy moviendo una pieza para mí no es discriminación, simplemente es ayudarme y punto. Se cogen personas, no cogen hombres o mujeres. Cuando se coge a gente no se piensa en que se van a quedar embarazadas o no. A mí me han cogido y no creo que hayan pensado en que me voy a quedar embarazada. Pienso que cuando una persona vale, sea mujer u hombre, te cogen. Lo único que las mujeres tampoco nos apuntamos a esos puestos.

que han tenido baja por un accidente de coche y han estado seis meses de baja, esas son imprevisibles. En cambio una baja por maternidad es previsible, ya casi lo sabes con nueve meses de antelación, para prever, para organizar el departamento. Así que hoy en día es un handicap pero evitable, y además es un tema de concienciación. Tenemos que concienciarnos, ellos sobre todo, de que si no tenemos hijos las mujeres... ¿Dónde van a estar nuestro clientes futuros? ¿nuestros trabajadores futuros? ¿nuestra sociedad? Es que es tan básico como eso.

“No nos apuntamos para puestos que históricamente han sido ocupados por hombres”



>> IA: Bueno creo que las cosas no son ni tan negras ni tan blancas. Creo que no se discrimina a la mujer en una entrevista de trabajo o, probablemente, ni siquiera se llega en la entrevista de trabajo a leer el curriculum para determinar los puestos. No quiero decir ni que sea 100 ni que sea 0. Sí creo que hay connotaciones culturales que hacen que haya roles de mujer y roles de hombre y aunque últimamente hay más mezcla en ese sentido pues sí sigue existiendo aun a pesar de que yo no lo he vivido directamente. Sí es verdad que el tema de los embarazos siempre se pone sobre la mesa y, temporalmente, sí puede ser un problema. Yo como responsable del área en el que estoy ahora voy a tener tres mujeres con bajas maternales simultaneas y claro yo misma acabo de venir de una baja maternal, entonces que no es un problema no lo puedo decir por que a mí me está resultando un problema poder cubrir determinados puestos por mucho que se avise con unos meses de antelación. Lo que pasa es que, vuelvo otra vez, es un tema cultural, que si ocurriera como en los países nórdicos, la baja maternal, en lugar de baja maternal es paternal o parental, o no sé como llamarlo, si en realidad al empresario o a los responsables se les puede plantear de la misma forma o con la misma probabilidad “éste me coge 8 meses de baja” o “éste me coge una reducción de jornada” ya se ha acabado el problema, en el sentido

en el que todos estamos en las mismas condiciones en ese respecto cuando todos hacemos una entrevista de trabajo. Aquí, culturalmente, no existe, cuanto más vas subiendo el escalafón en cuanto a puestos de trabajo lo de la baja paternal, olvídase, en los hombres, digo, por que no se entiende. Creo que no se entendería que un gestor o un responsable cogiera una reducción de jornada.

>> NL: En ULMA Construcción, ahora mismo, hay un gestor de baja paternal y no sé si en ULMA Carretillas también ha habido alguno que ha cogido la baja paternal. De todos modos, sí es cierto que es un porcentaje muy bajo y a un determinado nivel. Por eso digo que es un tema cultural ya que un hombre no tiene asimilado eso, ni las mujeres tampoco...

>> JB: Efectivamente, ni las mujeres tampoco. Yo no cambiaría mi baja maternal para dársela a mi marido, no le daría ese placer francamente. Lo tengo claro desde el punto de vista personal, no sé si como mujer o como hombre pensaría lo mismo pero a mí como

“Cuanto más sube el escalafón, menos hombres cogen baja paternal”

madre esa baja maternal me ha producido una satisfacción tal que, ahora mismo, si estuviese en esa condición no la cambiaría. Lo tengo clarísimo, no se la cedería a mi marido.

>> IM: Igual la excedencia de los cuatro meses que tenemos actualmente no pero la reducción de jornada..., Creo que la condición de madre tampoco la cambiaría pero por lo demás..., me refiero a que los hijos crecen, etc.

Hoy en día, y dentro de un mismo puesto de trabajo ¿qué valores diferentes puede aportar una mujer frente a los que aporta un hombre?, ¿Creéis que puede haber alguna diferencia? ¿Tiene que demostrar más la mujer?

>> IA: Es complicada la pregunta. Como todas las generalidades es complicado. Lo de pedir más, yo no sé, yo en mi ámbito creo que se exige lo mismo. Es más la capacidad personal de cada uno, por ejemplo, yo me muevo entre ingenieros, pues del ingeniero/ingeniera que pueda optar a un determinado tipo de trabajo o unas determinadas responsabilidades, mayores o menores, yo creo que está en función de su capacidad personal. Supongo que sí hay algunas ideas de en cuanto a mujeres más detallistas en determinados puestos de trabajos pero creo que va más con la persona que con el propio

“La sociedad no está bien organizada para compaginar horarios laborales con vida familiar”

hecho de ser mujer u hombre.

- >> **IM:** Estoy de acuerdo. Es más el tipo de persona, tu personalidad y tu forma de ser, lo que aportas a tu puesto de trabajo más que el hecho de ser mujer u hombre. Tus capacidades, tus actitudes, yo ahí no sabría decir qué podríamos aportar más como mujeres que como hombres. Igual más capacidad de sacrificio, me viene así pero no se... igual por forma de ser un poco más comprometidas pero vuelvo a lo mismo creo que tiene más que ver con la forma de ser de la persona más que el hecho de ser mujer u hombre.
- >> **AU:** También pienso que depende de la persona. Creo que para aportar más o menos no tiene que ver ser mujer u hombre, depende de cada persona, cómo piensa, cómo actúa. Si queremos hablar de la igualdad no podemos empezar a decir; no podemos. El otro día un hombre me decía: “Las mujeres sois más detallistas” y yo le decía: “No, algunas mujeres son más detallistas y otras no”, por eso, algunas son más sacrificadas y otro no, es la persona, no el sexo.
- >> **NL:** Yo también creo que realmente al puesto de trabajo lo que le aporta realmente es la persona. Las que nos exigimos más creo que somos nosotras mismas las mujeres.
- >> **EG:** Estoy de acuerdo. Al final lo que puedas aportar depende más de la persona que de la condición de que seas hombre o mujer.

Cada uno con sus virtudes y sus defectos. En cuanto a si tenemos que demostrar más o no yo ahora mismo en el entorno en el que estoy no siento que tenga que demostrar más. Cuando empecé a trabajar me tocó hacer el proyecto en diversas empresas y ahí sí que sentí, igual no que te exigen más pero desde un principio por entrar y por ser mujer y por ser joven, te están cuestionando, a ver si realmente vas a poder hacer las cosas tan bien como ellos, etc. Iba en equipo con otros hombres y oía comentarios que no los oía de otros compañeros pero si los oía de mí, o sea, era como si me estuvieran cuestionando, y realmente era capaz de hacer las cosas como las tenía que hacer.

- >> **JZ:** Estoy de acuerdo también. No percibo que se le pida más a una mujer que a un hombre creo que es cuestión de cada puesto, en cada puesto y a cada puesto a todos se les pide más pero tampoco noto en ese sentido ninguna diferencia, y también creo que es muy de la persona el tema de añadirle cosas al puesto.
- >> **JB:** Pues yo sí que discrepo un poco. Creo que genéticamente está claro que las mujeres somos distintas a los hombres, eso no tiene por que ser nada malo, me parece a mí. Creo que somos distintas y que cada uno tenemos nuestras características propias de nuestro género que cada vez, con el tiempo y a Dios gracias, se van de alguna forma, en algunas cosas que en otras no tanto, homogeneizando. Yo que soy un poco más antigua que todas vosotras sí os diré que a pesar de que no me he sentido discriminada sí que había diferencia, muchas veces por exigencia propia, por que me incorporé al mundo laboral cuando era el boom de la mujer al trabajo y por que entonces tenías que demostrar una educación para el trabajo para lo que en realidad no nos habían educado. Sí, nos mandaban a estudiar pero nos educaban para ser damas y para ser buena en lo tuyo y demostrar que podías hacer todo muy bien y que además podías hacer muy bien tu “oficio de mujer”. Es un poco lo que solemos comentar con com-

pañeras, amigas mías, de mi edad, de mi generación, igual vosotras, de lo cual me alegro mucho, no lo percibís así por que sois más jóvenes y os habéis incorporado al trabajo, al mundo laboral, de una manera más natural, igual no lo vivís de esta manera pero yo creo que sí que, las mujeres, igual no por exigencia externa pero si por exigencia propia le ponemos ahí un poquito más... “Que no se note que somos mujeres” que nadie nos pueda decir que nuestro trabajo ha quedado peor... Yo esto si es algo que he percibido, no en concreto en ULMA, pero si en otros sitios.

- >> **IM:** Mi madre siempre cuenta que comenzó a trabajar como tú en la época de los años 70, que incluso estaba mal visto que una madre estuviera trabajando, incluso que, no sé si era la Seguridad Social, daba primas a la mujer para que una vez que se había casado dejara de trabajar y no volviera al puesto. Que tenía que demostrar mucho más que cualquier hombre, que podía llevar su casa, sus hijos y además no faltar ningún día al trabajo, estar al pie del cañón y hacerlo mejor que cualquier hombre, entonces, en ese aspecto aquí a pasado mucho el tiempo y han mejorado mucho las cosas pero todavía queda mucho por mejorar, pero sí es cierto que ha habido momentos duros y que ahora están mejorando las cosas, aun así creo que tienen que mejorar mucho más, y en ULMA también. Aunque tengamos un entorno más comprensivo, sobre todo en esos temas, no nos podemos quejar, a nivel social hay muchas cosas por hacer.

¿Creéis que en ULMA se fomenta la conciliación de la vida personal y laboral? ¿Qué se podría hacer para avanzar en estos temas?

- >> **JB:** Es un tema difícil, muy difícil. Creo que la sociedad en general, la sociedad en la que vivimos está mal montada para que las familias podamos llevar, sobre todo las que tenéis hijos pequeños, los horarios laborales que existen. No son compatibles con los horarios escolares de nuestros hijos. También, es verdad, que luego no se si por exigencia

> *Mesa redonda*

nuestra o por exigencia de la sociedad todos los chavales además del horario escolar tienen también un horario de extraescolares; van a hacer deporte, van a hacer inglés, van a hacer música, entonces no se si queremos crear unos hijos perfectos y que sepan de todo o que realmente es necesario. La sociedad te va empujando un poco a ir formándoles, a ir dándoles esa formación para que luego se vayan incorporando a la vida laboral lo mejor posible. Desde luego eso no es compatible con los horarios laborales que se tienen actualmente, con ocho horas de trabajo y una hora para comer, son nueve horas como mínimo, y eso si estas cerca. Además, no puedes tener a los hijos en la guardería por ley más de ocho horas, así que... Entonces, pues es un poco complicado. Yo creo que la sociedad en general, el gobierno, no atiende a las familias, no ya a las mujeres a las familias en general.

>> **JZ:** Muchas veces el problema está en que nosotras intentamos compararnos e igualarnos a los hombres en el mundo laboral pero no nos terminamos de quitar las responsabilidades de la casa, de la casa quiero decir de los hijos, del matrimonio, etc. La casa es como una mini empresa; suministros, frigorífico vacío, ropa para los niños, médico, etc. claro al final estas como estás... que tienes que llegar a todo y claro, muchas veces, es cuando oyes la típica frase de "¿En que te puedo ayudar?", ayudar no, que es a medias.

>> **EG:** También creo que es un tema bastante difícil. Por ejemplo, mi madre, desde que yo nací siempre ha estado trabajando. En mi casa había otro apoyo que era mi abuela que yo creo que era la que se encargaba de mí y de mi hermana. Tenían un respaldo como igual ahora el respaldo es la guardería. Desde luego que con el trote de vida que llevamos necesitamos un buen respaldo. Ahora la gente que se está planteando coger reducciones de jornada para intentar conciliar la vida laboral con la personal tiene que depender de que puesto tiene y de que presupuesto familiar. Necesitas un buen

respaldo económico. Y como se ha dicho aquí tampoco el gobierno aporta las ayudas necesarias en muchos casos como para que se pueda llevar a cabo. Por mucha estadística que salga por ahí sigue siendo difícil y el gobierno no nos lo facilita.

>> **NL:** No solo es tema del gobierno, en las empresas mismas, en el Grupo ULMA creo que el que tiene horario flexible ficha a las nueve menos cuarto como muy tarde, ¿no?, si un niño su horario escolar empieza a las nueve ya no puedes, no tienes opción de fichar a las nueve y cuarto. Así que una cosa tan sencilla, como que te dejen fichar a las nueve y cuarto, que tengan una flexibilidad más de un cuarto de hora o de media hora no es cuestión del gobierno. Si desde casa, desde ULMA, nos estamos encontrando con trabas para hacer una mínima conciliación... Hoy por hoy la conciliación es imposible tal y como trabajamos, con los horarios QUE tenemos. Dentro del Grupo ULMA ¿hay alguna empresa que tenga una normativa o que haya hecho algo?

>> **EG:** Sí hay gente que coge medias jornadas pero hay otra gente que su puesto no opta a tener ni siquiera medias jornadas...

>> **NL:** Pienso que deberían estar un poquito más atadas las cosas, no que vayas tu sola a pedir una reducción de jornada, un permiso, un no se que y no sabes a qué atenerte. No sabes, dices "Dios mío, a ver con que me encuentro".

>> **IM:** Muchas veces tienes que elegir: o crecer profesionalmente o dedicarte a tu familia. Es muy triste traer hijos para que estén todo el día en la guardería o en la Ikastola y después encima van a particulares, etc. Y al final tú no eres quien los educa. Están siempre con otras personas por que estamos siempre trabajando. Creo que hasta que el hombre no sea el que diga "Necesito conciliar mi vida personal, familiar..." no se avanzará. El que haya peticiones en las empresas, el que se solicite el 50% para hombres y el 50% para mujeres, hasta que cambie el chip hasta ese

nivel no se va hacer nada. Al final, somos nosotras las que estamos todo el rato pensando en que voy a pedir reducción de jornada, o voy a ver, tengo que ingeniármelas de tal manera para entrar a tal hora por que si no... hasta que no sea el hombre el que coja también ese roll, esa responsabilidad que hoy en día no tiene, por que por mucho que digan en qué nos ayudan, "¿Cómo que en qué te ayudo?", "¿No es también tu casa, no son tus hijos?" es que todavía les tienes que decir qué tienen que hacer en casa.

>> **AU:** En general todos los casos son así pero en mi caso no. Opté por la guardería y no pensé en la reducción de jornada. Siempre pones en una balanza tu vida personal y laboral y piensas que como están los abuelos... Y aparte, claro está el tema económico. A si que yo no tengo queja de mi marido pero reconozco que lo normal no es esto.

>> **IA:** Y luego también que cada uno está en el puesto en el que está y tampoco es tan fácil coger y decir que me voy a coger reducción de jornada. No puedes coger y hacer cuatro horas e irte, así de simple También que has invertido muchas horas de tu vida en formarte para llegar aquí y dejar desaparecer esa oportunidad de repente...

>> **AU:** Opino que la clave está en hablar la pareja y pensar; nosotros queremos educar a nuestros hijos así, y uno de los dos, da igual quien, elegir la reducción de jornada.

>> **NL:** Y a la hora de decidir, media jornada, sin vacaciones, jornada completa y guardería, vacaciones..., el 90% de la gente, tanto hombre como mujer, elige: jornada completa, para las vacaciones así que el niño a la guardería. Y luego ya sin entrar en lo que te puede cortar profesionalmente el echo de pedir una reducción de jornada, que te

***"Muchas veces
tienes que elegir:
o crecer profesionalmente
o dedicarte a tu familia"***



“Antes se le daba importancia a la educación. Ahora queremos que eduquen a nuestros hijos en la guardería”

puede suponer un cambio de puesto, un no se que y un no se cuantos. Pero económicamente no estamos dispuestos el 90% de las personas a prescindir de nada. Ni de unas vacaciones, ni de un coche, ni de ir a esquiar, hay que reconocerlo no estamos dispuestos.

>> **AU:** Eso es por la sociedad, le damos importancia a lo que le damos. Hoy en día se le da importancia a otras cosas. Antes se le daba mucha importancia a la educación y ahora queremos que nos eduquen a nuestros hijos en la guardería, con los abuelos. Nosotros no tenemos tiempo, pero también queremos todo, ir de vacaciones, tener coche, tener piso, lo queremos todo.

>> **JZ:** Cuando salimos de trabajar también queremos tiempo para nosotras. Egoístamente, yo también quiero algo de tiempo para mí.

>> **IA:** Claro, es que lo necesitamos, si tu no estas bien los que están a tu alrededor tampoco. A nivel de empresa yo si creo que se puede fomentar alguna política y sobre todo algunas acciones concretas.

>> **IM:** Hay muchos trabajos que los puedes hacer desde casa. Hay que cambiar ese chip

de que tienes que estar presencialmente en la empresa para estar trabajando. Puedes trabajar por objetivos o por resultados. Otra idea sería poner una guardería para todo el Grupo ULMA, es algo muy solicitado. En nuestro negocio en el Consejo Social ya ha salido el tema. ¿Qué pasa?, que tenemos guarderías a lo largo de todo el año pero los meses de julio, las semanas que tenemos que trabajar en agosto... no hay guarderías. Se necesita solucionar ese tipo de cosas.

>> **NL:** Estáis planteando soluciones locales, yo trabajo en una delegación...

>> **IM:** Bueno pues en tu caso, la flexibilidad de horario te podría servir ¿no?, dependiendo del tipo de trabajo que tienes, pues lo de trabajar por resultados o en lugar de presencia, hoy en día mucha gente con un móvil y un portátil puede trabajar en cualquier sitio. Se necesita un cambio de chip, ¡ya! Vale que en delegaciones no funciona pero pasa igual a otros niveles como el ticket de la comida.

>> **NL:** Una guardería en Oñati solucionaría el problema de aquí pero en las delegaciones no.

>> **IA:** Ya pero por no dar a todos no vas a hacer nada.

>> **NL:** Me parece una buena solución local. A mí, por ejemplo, me resultaría más la flexibilidad de horario ya que lo de la guardería en mi caso concreto no me soluciona nada.

>> **JZ:** También parece más sencillo realizar el cambio y poner una flexibilidad de horario que crear una guardería.

>> **IA:** Volvemos a lo mismo, hay puestos y puestos, hay gente que trabaja en ciertos puestos y trabaja a turnos, y si entra a las seis, entras a las seis. Como mucho te cambiarían de turno. Algunos no podrán trabajar desde casa... Lo que si tiene que haber es una cierta flexibilidad a la hora de organizar el trabajo de la gente pero sin crear discriminaciones porque al final si por ser mujer y madre tienes una serie de ventajas frente a tu compañero que le gusta ir al gimnasio a las mismas horas en las que tu sales pueden crearse una serie de discriminaciones. La conciliación también tiene que ser, por que no, con gente que no tiene hijos ¿no?, con su familia, con su vida personal. Para dedicar ese mismo tiempo, a su pareja, su novia, el

> *Mesa redonda*

gimnasio, ir al monte. Pero la verdad es que sí que es complicado.

¿Creéis que se puede compatibilizar ahora mismo todos los roles de, hoy en día, de la mujer:, madre, pareja, trabajadora, etc., se tiene que sacrificar algo?

>> **IA:** Creo que sí sacrificas. Creo que hay casos y casos. Creo que los hombres también están empezando a sacrificarse. Pero lo que he dicho antes, en determinados puestos se sacrifica menos que en otros, o se ve más fácil el poder sacrificarse que en otros. Pero creo que sí sacrificas y lo haces por que tienes que elegir si sacrificar esto o aquello. Has dedicado mucho tiempo de tu vida a los estudios y pienso que es muy difícil optar por un cierto parón después del tiempo invertido. Intentas hacer todo deprisa y corriendo e igual haces pero mal. Las prisas no son una buena compañera. Al final tienes la sensación de que no llegas a todo y a lo que llegas que no llegas como debieras. Tal vez sea por la autoexigencia que nos pedimos las mujeres. Si a esa autoexigencia le sumas todos los deberes y tareas que debes hacer se hace complicado el poder llevar todo adelante.

>> **IM:** El otro día estaba leyendo un artículo y aparecía el llamado "Síndrome de la Super Woman", que al final quieres hacer todo, tu trabajo al cien por cien, si tienes vida personal al 100%, con los hijos al 100%, etc... quieres hacerlo todo tan bien, nos hemos creado una autoexigencia que yo creo que sí que existe ese síndrome que afecta casi a un treinta por ciento de las mujeres y que es por el grado tan alto de autoexigencia que nos imponemos nosotras mismas por lo que es muy difícil compaginar tu vida laboral con tu vida personal, al margen de que seas madre o no. Vivimos en una sociedad en la que le damos mucha importancia al trabajo.

>> **JB:** De veinticinco años que llevo trabajando o incluso alguno más, sí que veo que las cosas no han cambiado mucho. Lo peor de todo no es que no cambian mucho, lo peor es que sigue siendo la mujer la que

más pierde. Veo gente joven de mi entorno, sobrinas, hijas de mis amigos..., que sí que es verdad que ellos cada vez forman parte más de lo que es el entorno familiar en todos los aspectos pero es lo menos, de lo que hay mucho es que ellos participan más con los hijos pero como por ejemplo, yo le paseo, yo le llevo al parque, al monte o a andar en bici, etc. Las labores de casa, lo justo salvo alguna rara excepción. Nosotras hemos tenido, por ejemplo, la exigencia doméstica de que los hijos estén perfectamente limpios, aseados y planchados y que en la casa no haya una mota de polvo y la comida como Dios manda, primer plato, segundo, postre y tal y tal. Ahora esa exigencia se va relajando y se subcontrata, a Dios gracias.

>> **IM:** Esa subcontratación ¿Quién la hace? ¿A que es una mujer?

>> **JZ:** Sí, normalmente te encargas tú de contratar y supervisar todo y encima, normalmente a quien contratas siempre es una mujer.

>> **AU:** También muchas veces nosotras tenemos la culpa. Conozco a muchas mujeres que no dejan hacer, que viene el marido y le hacen todo y luego que el marido no hace nada en casa. También nosotras llevamos un victimismo que no es justo. Tenemos que hacer todo y todo hecho como nos gusta a nosotras.

>> **JB:** Sí, lo del victimismo es cierto y encima tenemos un afán de perfeccionismo.

>> **AU:** Hoy en día no se puede ser tampoco tan perfeccionista por que a todo no puedes llegar. Lo que hay que hacer es compartir los trabajos.

>> **NL:** Creo que sí se pierde, se pierde y además por educación las mujeres todavía perdemos más. Por mucho que seamos más jóvenes a nosotras también nos han educado para ser amas de casa. Es lo que hemos visto siempre y es algo contra lo que nos tenemos que revelar para cambiarlo. Nosotras hemos visto

siempre a nuestras madres en casa haciéndolo todo, eso sí era "Super Woman", pero absolutamente todo, los 365 días al año, sin bajas y con enfermedades, la comida de tres platos y siempre impecables, siempre. Con ese modelo femenino que tenemos nosotras, conciliar la vida laboral con la vida familiar es lo que nos crea el síndrome de la "Super Woman", queremos ser las mejores en el trabajo y encima tenemos que ser por lo menos igual que como lo que han sido nuestras madres. Imposible, el día no te da para tanto, bueno ni te da el día, ni te da el cuerpo, ni te da el corazón, ni la cabeza, ni nada... tenemos que aprender, tenemos que cambiar el chip, igual nuestras hijas e hijos pueden aprender otra cosa aunque creo que lo que están aprendiendo es que la limpieza se subcontrata, que ni siquiera hagan las camas, ni nadie limpie. Creo que lo que les estamos enseñando no es correcto, es un nuevo modelo de madre, un desastre, les estamos enseñando a ser unos reyes, sin responsabilidades ni nada, entonces, la realidad da un poquito de miedo.

>> **EG:** Comparto lo que se ha dicho hasta ahora. Creo que pierdes cosas, que tienes que sacrificar cosas y como han dicho ellas a todo no se puede llegar: estar profesionalmente bien, en casa bien, con los hijos bien, tu vida personal bien... al final ser perfeccionista con todo eso te va a generar un estrés de caballo. Y o renuncias o pierdes algo, tu pones los límites en la balanza pero que pierdes algo evidentemente.

>> **JZ:** Estoy de acuerdo que se pierde, la mujer normalmente más. Esta claro que siempre uno de los dos pierde más que el otro eso siempre, y casi siempre es la mujer. Lo que no pierde nunca es el trabajo. Igual pierden los amigos, la lectura, la música..., hasta los hijos pierden pero lo que no pierde nunca es el trabajo. Y a lo mejor tendríamos que aprender a desconectar bien y priorizar, vía subcontratación o por otra vía. El síndrome ese de "Super Woman", es que me parece hasta ofensivo el nombre. A lo mejor tendríamos que empezar a intentar perder menos o

a priorizar de cosas que nos aportan menos, por ejemplo, a mí el tener la casa limpia pues sí me gusta pero igual es de lo que menos me aporta. Cada una sabrá lo que para ella tiene menos valor y hacer una selección por lo menos para estar menos agobiadas.

>> **JB:** Aunque Creo que pierden los dos, normalmente a nosotras, las mujeres, nos toca perder algo más. Está en nuestra mano cambiarlo. Evidentemente no es fácil, ya os he dicho que ya han pasado casi treinta años que llevo trabajando y veo que estáis parecido, algo mejor pero muy parecido. Estáis más reconocidas laboralmente. En cuanto al reparto de las tareas domésticas pues hay mucha lucha por dar y hacer todavía.

Por último, ¿Realmente cuál creéis que será la tendencia en el futuro y si las próximas generaciones lo tendrán más fácil?

>> **JB:** Yo creo que sí, que lo van a tener más fácil. Aunque estamos creando hijos un poco irresponsables en el sentido de que, efectivamente, en la casa la limpieza está subcontratada, en casa son los reyes, entonces el día en que tengan su propia casa pues va a ser muy difícil que arranquen. Arrancar arrancarán por que tendrán que hacerlo pero cuando no lo has hecho nunca y aun que hayas visto que en tu casa lo hacía la ama, no creen que les va a tocar. Creo que exigimos poco las mujeres, creo que es poco lo que pedimos las mujeres, es uno de nuestros grandes defectos. En general somos muy reivindicativas pero siempre reivindicamos poco a poco y nos va costando mucho llegar a los sitios. Pensé que con el tiempo cambiarían más las cosas pero no es así, mira por ejemplo la baja maternal son dieciséis semanas igual que antes no ha cambiado nada, eso sí, ahora también los hombres tienen quince días.

>> **NL:** Quiero ser optimista. Creo que tenemos que ir a mejor, sinceramente. Soy de una generación en la que los colegios ya eran mixtos. Entonces ya están acostumbrados

desde niños, desde pequeños, están acostumbrados a estar juntos niños y niñas, Creo que eso se tiene que notar. Tienen un trato igual en la escuela, en casa también no somos tan diferentes, les empezamos a educar igual al niño que a la niña en las mismas responsabilidades, entonces eso tiene que repercutir positivamente.

>> **AU:** También pienso que sí va a cambiar. Que sean más contestones... puede influir mucho el que les tenemos ocho horas en la guardería, entonces si estas cosas no cambian, la actitud de estas personas va a seguir siendo la misma. Ya que les metemos en la guardería y los de la guardería les educan, les metemos en el colegio y ellos les educan pero ¿qué hay de la educación en casa?, la de toda la vida...

>> **IM:** Yo también quiero ser optimista y pensar que está en nuestras manos. Por lo menos lo que esté en nuestras manos hagámoslo. Vuelvo a decir otra vez lo mismo, es un tema de trascendencia social y cultural que tiene que cambiar a ese nivel. Creo que cada una de nosotras, con nuestro granito de arena podamos hacer cosas para intentar ese cambio, para demostrar que somos iguales. Comentar que el veinticinco por ciento de mujeres que somos en el Grupo ULMA se convierte en más presencia de mujeres en puestos directivos, por que a día de hoy... Si estamos diciendo que a niveles de estudios universitarios somos iguales e incluso el de la mujer es más alto y con mejores resultados no hay lógica que no haya tantas mujeres en puestos directivos, que eso cambie también, y por ello hay que transmitir a nuestros hijos que somos iguales y no hay que hacer diferenciación. Educarles desde casa.

>> **IA:** Es también un tema de ambición y de perspectiva. Al final llega un momento en tu vida donde empiezan a pesar otro tipo de cosas, no solo tu trabajo. ¿Dónde pones la balanza? En el momento en el que socialmente y culturalmente, la conciliación sea cosa de todos, pues entonces sí habrá una cierta igualdad para darle rienda suelta a

la ambición. Pero hoy en día sigue siendo complicado.

>> **JZ:** Siempre hablamos del tema de los hijos pero ¿os habéis imaginado el tema de compaginar, por que ya por edades toca, el tema de los mayores? La conciliación de niños se lleva pero por ejemplo, ¿con mis padres? Por que yo soy la única chica, por ejemplo, y se que me va a tocar, por el hecho de ser chica, y a mí eso sí que me preocupa por que es un tema que no se contempla, por que no está visto, ni bien ni mal visto. No hay guardería, subcontratación sí hay pero no hay plazas en las residencias y ahí sí que es difícil llegar a fin de mes.

>> **NL:** Sí, y además también es educacional. A mis hijos les he podido enseñar que el que les cuida es su padre o su madre pero a mis padres no les puedo enseñar que la persona que les va a cuidar a ellos es mi hermano. Eso sí que es luchar contra los elementos. Nuestros padres siempre han tenido claro que ellos han cuidado de nuestros padres, bueno nuestras madres más bien, y ellos esperan lo mismo de nosotras y eso sí va a ser muy duro.

>> **JB:** Sólo quiero decir una cosa, que tengamos claro que nos va a costar mucho trabajo. Que todavía la discriminación positiva está en plena vigencia. El gobierno estatal, sin ir más lejos, presume de tener un gobierno con el 50% o un poquito más alto de mujeres... eso es discriminación positiva. No lo digo por que no valgan si no por que están elegidas a propósito, es una herramienta de la que no nos podemos valer por que de alguna manera tendremos que demostrar que valemos. A nosotras mismas también.

“Se habla de compaginar con los hijos; pero ¿qué pasa con el cuidado de nuestros mayores?”

retratos e historias de nuestra gente

“Luis Maiztegi, socio de ULMA construcción, Coleccionista de Sellos”



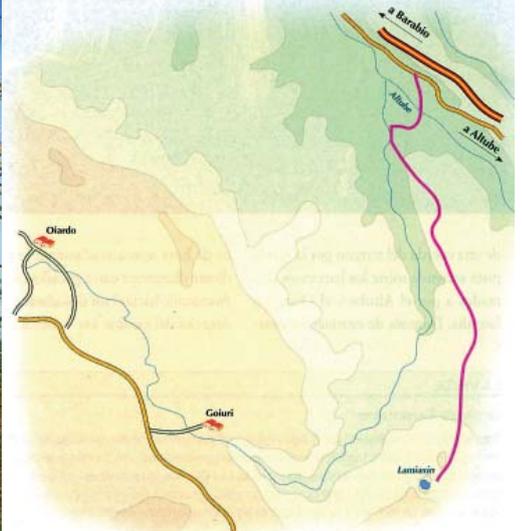
Antes de la aparición del sello en Inglaterra en 1840 el correo ya llevaba funcionando siglos, ¿pero cómo se mandaban entonces las cartas? Las cartas, tal como las conocemos en la actualidad no se enviaban dentro de sobres. Los sobrescritos se solían cerrar con lacre y sello del remitente. En las cubiertas de los sobrescritos se realizaban diferentes indicaciones a mano o con marcas con el fin de cobrar los portes. La auténtica revolución no surge por la aparición del sello sino por que el pago de la correspondencia lo realizase la persona que mandaba la carta en lugar de quien la recibía. Se puede afirmar que el 1 de enero de 1850 comienza la Historia Postal. Se estudia el recorrido que hizo la primera carta, cómo fue tasada, el tiempo que tardó en llegar a su destino, etc. El día 6 de mayo de 1840 se pone en circulación el primer sello de correos del mundo: el famoso 1 penique negro de la Reina Victoria seguido el día 8 por el 2 peniques azul. ROWLAND HILL logró cambiar el sistema postal unificando el porte de la carta normal a un penique fuera cual fuera la distancia a recorrer. Debido al éxito Hill fue nombrado Sir y el Parlamento le otorgó una gratificación de 20.000 Libras. El hecho de pegar el sello, significaba que el porte había sido pagado.

“Como todas las historias, la mía empezó cuando mi aita me regaló su cuaderno del colegio en el que de chaval había estado coleccionando sellos que había pegado con la cola de carpintero de mi abuelo el ebanista de Oñati. Eran sellos de valor sentimental únicamente ya que no hay posibilidad de despegarlos. Con el tiempo yo mismo me hice con un álbum al que iba añadiendo los sellos que iba consiguiendo. Poco a poco se fue formalizando mi afición, cuando Maite de Correos, pacientemente nos iba guardando, separando y añadiendo, sello a sello, las nuevas emisiones a cada uno en su sobre, avisando y cobrando. Llegó el momento en que hubo que cambiar el primer álbum. Hubo que comprar otro de tornillo al que se le iban añadiendo las correspondientes hojas blancas. También se terminó la colaboración de Maite, seguramente porque estaría “aburrida” de nosotros. En los años mozos se nos fueron acabando la paciencia y las ganas de despegar y pasar los sellos al nuevo álbum y se perdió algo la afición. Al cabo de los años retomé el tema y entonces hubo que decidir, por un lado, cómo recuperar aquellos años que faltaban y, por otro, qué tipo de colección y qué países para cambiar la hasta entonces colección generalista (todo de todo) por una más concreta. Me fui decidiendo por los más clásicos y que en principio eran los más serios; Francia, Suiza, Gran Bretaña, etc. otros se fueron añadiendo a la lista por los contactos e intercambios que inicié en Alemana, Canadá, Australia y Nueva Zelanda. Realizar intercambios con algunos países ha sido casi del todo imposible. Decidí que los años en los que me iba a centrar serían desde de la segunda mitad del siglo pasado hasta la actualidad; en algunos casos en usado, otros en nuevo y algún caso los dos. Todo esto surgió como consecuencia de la creación de la asociación CECA OÑATI donde, cada uno, centraba su atención en determinados países y temáticas. En aquel momento, no me había definido por ninguna temática en concreto, había quien se dedicaba a los trenes, perros, barcos, telefonía,.. ¿Que elegir? Decidí por un tema del que desconocía las posibilidades, pero muy oñatiarra; los txantxikus. Poco a poco fueron mejorando nuestras colecciones e incluso se llegaron a plantear propuestas como un servicio propio de correos o la emisión de un sello conmemorativo de la designación de la Virgen de Arantzazu como patrona de Gipuzkoa. Desarrollamos algunas actividades, exposiciones, la reacuñación del DURO de 1875 del pretendiente CARLOS VII acuñado en la ceca que estuvo instalada en Hijos de Juan de Garay, las charlas con motivo del 25 aniversario de Makalena, K.J.B, las medallas con motivos del Nuevo Milenio y Aita Madina, el sello personalizado de este último, etc. Nos hemos ido acomodando a la nuevas circunstancias, recibimos los nuevos sellos del servicio de Correos, las actuales tecnologías y el mundo en que vivimos no animan a continuar con esta afición, ... Sin entrar en detalles sobre nuestras “rarezas” sí quisiera animar a todas aquellas personas (conozco unas cuantas el ULMA) que estén interesadas en el tema que se pongan en contacto con cualquiera de la asociación o bien conmigo mismo”.



Laguna de Lamiaxin

Refugio de lamias en Altube



GUÍA DE VIAJE

Acceso: Baranbio, en el puerto de Altube. Hay que buscar un desvío situado entre los kilómetros 29 y 28, para tomar una pista que desciende hacia el río. Se puede estacionar al borde de la carretera.

Consejo: en época de lluvias el cauce del Altube puede presentar dificultades al cruzarlo.

Tiempo: 1 h, ida. 45 min., regreso.

Información: www.amurrio.org

La laguna de Lamioxin o Lamiaxin está rodeada de hayedos en un recodo escondido del parque natural de Gorbeia sobre el río Altube. El camino más bello para alcanzarla nos obliga a caminar en un bosque salvaje desde las riberas del Río Altube. Tomando el desvío que desde el puerto llega a este río entramos en un bosque de hayas en el que el Altube se une al Jaundia, antes de cruzar bajo el viejo puente del camino real. Hay que seguir el río aguas arriba del puente aproximadamente unos 50 metros y cruzar a continuación el cauce del Altube para girar a la izquierda en una pista forestal próxima, que sale hacia el sur. Entre hayas abordamos una ascensión directa a lo largo de una cuerda del terreno por la que la pista asciende sobre los

barrancos formados por el Altube y el Oiardo o Jaundia. Después de caminar un cuarto de hora aproximadamente la pendiente disminuye entre grandes robles. Avanzando hacia el sur descubrimos a la derecha del camino los relieves de la peña de Iñurbe. Cuando alcanzamos una bifurcación hay que mantener la trayectoria siguiendo al frente todavía entre bosque autóctono de robles y hayas. Más arriba nos acompañan los pinos antes de encontrar una encrucijada en un rellano, en la que conectan al pie de grandes robles cinco caminos. Nuestro camino sigue al frente bajo un gran roble y asciende notablemente en un tramo de bosque de marojales más raquíptico. La pista se empina y traza varios zig-zags en la ladera del Troncón, representado por

pequeños robles y marojales; en este paisaje cerrado la pista encara con fuerza la pendiente del Troncón hasta llegar a un collado. En un claro giramos a la derecha para salir muy cerca al borde de la laguna de Lamiaxin. Si se llega con sigilo será posible ver sin molestar demasiado algunas aves que acostumbran a detenerse y refrescarse en la laguna. Estamos ante un laguito pequeño pero magnífico, rodeado de vegetación, silencioso y amable. Una pequeña joya de la naturaleza del parque natural del Gorbeia.

LA VISITA; Ermita de Garrastatxu

Tres torres controlaban el paso del camino real por tierras de Baranbio: la de Ziorroga, la de Zubiarte, la de Berganza. Junto a la primera y la última hubo también ferrerías que se completaron con las minas explotadas al comenzar el siglo XIX, para extraer galena y blenda en el alto de San Antón. Sobre todo ello domina, guardado en un bosque a los pies del Gorbeia y sus montañas vecinas, el santuario de Garrastatxu, que corona una colina al sureste del pueblo. La ermita de Nuestra Señora de la Piedad fue beneficiada por los fondos de un indiano y todavía hoy tiene una importante devoción entre los vecinos de Baranbio.

Las Asambleas Generales de las Coops aprueban la integración de ROCHMAN

El pasado mes de Mayo las asambleas generales de las cooperativas ROCHMAN y ULMA C y E aprobaron la integración de ROCHMAN en el Grupo ULMA. En línea con la política empresarial del Grupo ULMA ello obedece al intento de alcanzar una mayor eficacia en la gestión de aquellos Negocios donde las sinergias multiplican las capacidades. La motivación principal para realizar la integración radica en que cada una de las actividades de Rochman; Minería, Manutención y Packaging, se corresponde con líneas de negocio, modelos de gestión y niveles de riesgo diferentes e independientes. Por tanto, se trata de alcanzar una gestión independiente y más eficaz en cada una de las tres actividades o líneas de negocio. Por ello, el procedimiento planteado se proyecta sobre la base del aprovechamiento de las sinergias y la optimización de los recursos de ROCHMAN, S. Coop. en las cooperativas integrantes de Grupo ULMA, S. Coop.

ROCHMAN; UNA HISTORIA DE 50 AÑOS

Rochman fue fundada en 1958 por un grupo de 17 trabajadores que llegaron a un acuerdo para constituir una empresa en régimen cooperativo denominada en su origen Cooperativa Industrial de Ochandiano. La Cooperativa bajo el nombre de ROCHMAN, S.Coop., fue creada por las primeras comunidades de trabajo establecidas en la comarca de Otxandio. Se inscribió en el registro Oficial del Ministerio de Trabajo y fue, poco a poco, adquiriendo plena entidad jurídica. Comenzó su actividad en Diciembre de 1958 dedicándose a trabajos auxiliares de mecánica en general y calderería. La motivación principal que desencadenó esta inquietud se deriva de la existencia en aquel entonces de una sola empresa industrial situada en la localidad de Otxandio, la cual era insuficiente para dar respuesta a las necesidades de empleo de la zona agravada por el cambio de mentalidad rural hacia la industria. Para reunir los medios económicos necesarios para el inicio de las actividades se recurrió, además de la aportación de los socios que fue de 50.000.-Ptas., a aportaciones reintegrables de vecinos de la villa con un mínimo de 5.000.-Ptas. El desarrollo de la cooperativa hasta el año 1965 fue bastante apático, trabajando en régimen de subcontratación para un solo cliente, FUNCOR, fabricando maquinaria agrícola, como trituradores, mezcladores y acoplamientos. A partir de 1965 se produce un fuerte impulso. Se extiende la gama de productos y se añaden los trabajos de calderería y componentes para silos e instalaciones agrícolas. Dentro de estas instalaciones aparecen los primeros transportadores a banda para piensos. Se establecen los primeros contactos con el representante en España de la firma francesa NACOMA y entre 1967 y 1968 se firma un contrato de asistencia técnica para irrumpir en el mundo de la pesca con el suministro de instalaciones para el procesamiento del

mismo. Por otro lado, surge una iniciativa motivada por la existencia de un producto, el rodillo, que iba asociado a los transportadores de banda para piensos que ROCHMAN fabricaba para FUNCOR, y que compraban a una multinacional implantada en Madrid (PRECISMECA). A partir de esta época comienza la fabricación de los rodillos y de toda clase de transportadores para fundiciones, canteras, papeleras, etc. Durante este período se produce la asociación a Lagun-Aro con fecha de 1 de enero de 1968 y a Caja Laboral el 7 de Agosto de 1969. En 1984 se decide construir una planta productiva donde se alberga la fabricación de los rodillos. Empieza a tomar cuerpo el proyecto de tres unidades autónomas. En 1990 se decide iniciar la exportación de máquinas de embalaje por lo que se detecta la necesidad de buscar una marca comercial adecuada. Una vez conseguida la notoriedad y aprovechando el cambio de Estatutos en 1995 por la actualización a la nueva Ley Vasca de Cooperativas se aprovecha para cambiar la Razón Social de la Cooperativa unificándola a la marca comercial. La evolución positiva de las actividades hace que en 1995 se proceda a una ampliación de la planta de rodillos. En 1999 se inaugura una nueva planta donde albergar la División de Manutención.



Operativas ROCHMAN y ULMA C y E

ROCHMAN en el Grupo ULMA



PRESENTACIÓN Y ACTIVIDADES

Rochman está estructurada en tres divisiones; División de Embalaje, División de Minería y División de Mantenición. Comprometida con la mejora continua, la innovación permanente, y la satisfacción al cliente, y orientando su estrategia empresarial hacia la generación de riqueza para su entorno natural, la cooperativa afronta el nuevo milenio como una empresa moderna con amplia proyección en la que sus medios humanos, técnicos y productivos constituyen la mejor herramienta para competir en el mercado global. Con cerca de 180 personas y 29 millones de euros de facturación Rochman apuesta por favorecer su desarrollo integral en un constante proceso de adaptación que le permita contar con equipos altamente cualificados, capaces de afrontar los retos que plantean los mercados más competitivos. Está ubicada en Otxandio (Bizkaia) en el corazón del País Vasco. Cuenta con modernas instalaciones que integran las más avanzadas tecnologías del sector y garantizan los niveles de fiabilidad y competitividad necesarios para afrontar el mercado con eficacia. Dispone de equipos productivos de vanguardia como máquina láser para corte con alimentación automática, plegadoras de precisión, máquinas de control numérico, horno-cabina de pintura con alimentación a gas y, en general, todos aquellos elementos productivos que les permiten desarrollar, fabricar y suministrar las demandas de sus clientes. Rochman tanto en su división de Minería como en la de mantenimiento ofrece una amplia variedad de rodillos de gravedad y motorizados para distintas aplicaciones en el campo de la mantenimiento. En función de la capacidad de carga requerida y la aplicación de que se trate, ofrecemos al mercado la solución

adecuada en base a rodillos de tubo de PVC, aluminio, acero cincado o acero recubierto de goma en las tres variables de rodillos libres, motorizados, o motorizados de acumulación. El catálogo se completa con los rodillos cónicos, roldanas de acero y plástico, minicarriles, ruedas omnidireccionales y bolas deslizantes. En la división de embalaje presenta una amplia gama de máquinas para envasado; Soldadoras en 'L', Compactas, Soldadoras en 'L' automática, SMAC-4015, Enfajadoras, Túneles de Retracción, Enfajadoras Especiales de alta cadencia, Enfajadoras, Máquinas de Campana, etc.

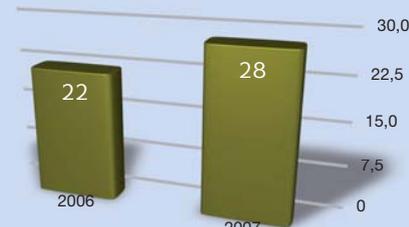


DATOS DE EVOLUCIÓN

Empleo



Facturación (M€)



Hemos querido conocer la opinión de los máximos responsables de Rochman. Esto es lo que nos han contado.



ARKAITZ RUIZ DE OCENDA

Presidente de ROCHMAN

“Creo que es beneficioso para todos los integrantes de Rochman pasar a formar parte de un gran Grupo Empresarial como ULMA. En Rochman tenemos tres unidades de negocio diferentes dentro de una pequeña cooperativa lo que a la larga nos ha ido pasando factura debido a que nunca teníamos posibilidades de realizar inversiones en los tres negocios a la vez y nos estábamos quedando atrás con respecto a los competidores. Ahora que se ha fraccionado Rochman en cada una de sus unidades de negocio y se han integrado en ULMA cada una de ellas en una modalidad distinta: Rochman envase y embalaje se integra en ULMA Packaging, Rochman manutención pasa a ser una nueva promoción ULMA Servicios de Logística y por último Rochman Minería pasa a ser una nueva cooperativa y unidad de Negocio del Grupo ULMA, se nos presenta un futuro esperanzador. Los miembros de Rochman apostamos por este nuevo proyecto porque intuimos que va ser lo mejor para nosotros ahora en el presente, en el futuro y también para nuestro entorno tal y como se

recogen en los planes de gestión con fuertes inversiones y crecimientos de empleo.”



FERNANDO GOYENA

Gerente de ROCHMAN

“A lo largo de los últimos años veníamos observando la globalización de la economía y la práctica desaparición de las barreras comerciales que de alguna manera nos habían protegido en épocas anteriores. Esta transformación del mercado habría nuevas oportunidades pero para ello había que estar bien preparados. Lo que si era palpable a corto eran las amenazas al observar la concentración de competidores, su internacionalización, la aparición de nuevos fabricantes de países emergentes, etc. Para adaptarnos a ésta nueva realidad, teníamos que realizar un gran esfuerzo en innovación, calidad, internacionalización, formas de gestión, etc., para lo cual no teníamos la dimensión ni los medios humanos y tecnológicos que se requerían. Hay que tener en cuenta que tenemos tres actividades distintas, por lo que las necesidades se nos triplicaban y teníamos la sensación que para adaptarnos a éste nuevo escenario nos veríamos obligados a abandonar alguna de las actividades que históricamente veníamos realizando. Esta opción era muy problemática, máxime teniendo

en cuenta el equilibrio dimensional de los negocios. Por otra parte, teníamos actividades que coincidían en el mercado con alguna de los negocios del Grupo ULMA y nos parecía absurdo que en lugar de colaborar llegásemos en algunos casos a competir, aunque fuera de forma puntual. Por éstos motivos nos acercamos al Grupo ULMA. La acogida fue satisfactoria pero desde el primer momento quedó claro que los posibles acuerdos estarían supeditados a que hubiese un proyecto empresarial viable y alineado con la política empresarial del Grupo. Tras varios meses de trabajo, participando personal de ambas organizaciones, se realizaron los correspondientes Planes Estratégicos donde se contemplaban importantes áreas de colaboración y complementación entre las partes, considerando que los resultados de la unión no sería una suma matemática sino que tendrían efectos multiplicadores en el tiempo. Superada ésta etapa, el resto fue más sencillo, ya que tanto las normativas internas como aspectos culturales, etc., eran muy próximas y parecidas por lo que se sacó el proyecto con relativa facilidad. No obstante somos conscientes de que tendremos que realizar un gran esfuerzo para adaptarnos en el periodo más breve posible a la “Cultura ULMA”. Considero que el acuerdo es muy importante para todos aunque en el caso de Rochman y dada su posición de partida se ve inicialmente más arropada de cara al futuro y al desarrollo de sus negocios. Todos debemos de ser conscientes de que grandes o pequeños tenemos que seguir luchando con ahínco si queremos mantener el crecimiento y bienestar de los últimos años.”



EUSEBI VITERI

Presidente de ULMA SERVICIOS LOGISTICOS S. COOP.

“Sin duda es un cambio y apuesta importante. Tenemos que tener en cuenta que Rochman S.Coop cuenta con una trayectoria empresarial contrastada (recientemente hemos celebrado sus 50 años de historia). Cuesta cambiar, cuando contamos con una empresa de larga trayectoria e imagen consolidada. Pero hemos sido capaces de entender que debemos adquirir dimensión de manera urgente para afrontar los retos del futuro y para ello hemos considerado el unir conocimientos y presencia en el mercado de ambos grupos (Rochman y ULMA) para fortalecernos mutuamente. Es sin duda, una apuesta ambiciosa que deja de lado sentimentalismos como el nombre (Rochman), centro de decisión y razón jurídica en Otxandio, etc..., Socialmente, estoy convencido que esta integración aportará mejoras palpables al colectivo actual de Rochman, desde el punto de vista de generación de empleo, desarrollo socioempresarial de nuestro entorno, presencia de nuestros negocios en mercados internacionales, etc.. El Grupo ULMA sin duda nos aporta un plus de producto, marca,

prestigio y presencia en los mercados. El colectivo en líneas generales está ilusionado con la decisión que hemos tomado y expectante sobre la nueva trayectoria empresarial.”

También hemos querido pulsar la opinión de algunos trabajadores de ROCHMAN sobre la integración en el Grupo ULMA. Esto es lo que nos han dicho.



ANTON BENGOA

“Estamos con ilusión y optimismo por poder participar de un proyecto empresarial que ha demostrado en los últimos años ser una fuente de creación de empleo asentado en el modelo cooperativo y generando riqueza en los entornos y lugares que están las diferentes plantas del Grupo ULMA implantadas. Si somos inteligentes y podemos compartir y aplicar las diferentes experiencias y herramientas desarrolladas en los últimos años en el Grupo ULMA, crearemos de esta forma más empleo y más riqueza en nuestro entorno social más próximo en estos momentos, pero sin descartar la posibilidad de ampliarlo en un futuro a otros países. También, se tiene cierta inquietud o nerviosismo por los cambios que se pueden dar en rochman próximamente, como, nuevos mandos, los posibles cambios en el puesto de trabajo de cada uno, valoraciones de los puestos, integración total en el modelo de ULMA, desarrollo de los nuevos planes estratégicos,... etc. al mismo tiempo pienso que el colectivo de rochman, ha tenido un comportamiento maduro y ha apostado por tomar una decisión difícil, después de haber estado 50 años las diferentes divisiones integradas en una sola cooperativa, pero acertada, en mi opinión, para el futuro de los diferentes negocios. En resumen si todo se realiza paso a paso pero sin pausa para llegar a la integración total en el modelo ULMA en todos los aspectos lo más rápido posible, dentro de una coyuntura económica global de cierta normalidad, conjugando el desarrollo económico con las aspiraciones sociales de todos los socios, sin perder la motivación, la ilusión por trabajar por algo propio y bien hecho, seremos capaces de superar la mayor parte de los retos que se nos presenten en este camino iniciado el día 19 de mayo de 2008.”



ALFREDO TEJEDOR

“Pues muy positiva. Desde hace años, se veía claro que era imprescindible para la Coop. y en concreto para nuestra División de Manutención, la aportación de nuevas tecnologías y mercados con mayor valor añadido y esto tenía que venir por tener un socio tecnológico con el que poder dar ese paso. Con el acuerdo de integración en el Grupo ULMA, se ha conseguido con creces, pues seguimos siendo esa Coop. Que nació hace 50 años, y además nos integramos en uno de los Grupos más sobresalientes y con más proyección dentro de MCC, la cual según nos han informado, está llevando a cabo un importante desarrollo de todos sus negocios y con una fuerte inversión en tecnología, en I+D+I y en nuevos mercados emergentes. Esta integración en el Grupo ULMA no hay duda de que a los socios de Rochman nos ha motivado dudas e incertidumbres, pues se trata de romper la unidad de los tres negocios (Embalaje, Minería y Manutención). Ha sido difícil pero ya con las votaciones en la Asamblea Extraordinaria se vio que la amplia mayoría de los socios estaba con la integración en ULMA por ser un Grupo con negocios más en línea con los de Rochman y con un potencial técnico y humano y con una proyección muy deseable a nuestro ideal de negocio. En definitiva, un paso muy importante hacia delante y un gran reto empresarial y humano, sin olvidar la historia de Rochman (el mes pasado celebramos el 50 Aniversario) y aunque todos sabemos que nadie regala nada, éste creo yo sí que es un buen acuerdo entre iguales y desde aquí un ánimo a los socios de ULMA y ROCHMAN, para que lo que los acuerdos y proyectos que se han diseñado sean en unos pocos años un gran negocio del que todos estemos satisfechos del trabajo bien hecho.”



JAVIER RIBERA

“El proceso de integración en el Grupo ULMA se ve con ilusión y optimismo. Prueba de ello es el apoyo unánime que se ha trasladado desde el Consejo Rector, el Consejo de Dirección y el Consejo Social así como el apoyo mayoritario (94% de todo el colectivo) expresado en la Asamblea General del día 19 de mayo. El trabajo realizado conjuntamente durante tres años por personas y órganos de ULMA y de ROCHMAN ha ido calando en el colectivo que ha visto en la integración una oportunidad de consolidar y mejorar un proyecto empresarial que se ha forjado durante 50 años. Si bien han surgido, y siguen existiendo, las lógicas dudas e incertidumbres referentes a algunos aspectos puntuales, y pese a que el grado de integración en el Grupo no se da de la misma forma en los tres negocios actuales de ROCHMAN, en su conjunto se ve el proceso como altamente positivo, en el que poder aportar valor en una nueva realidad empresarial y en el que las oportunidades de desarrollo profesional y personal se pueden ver incrementadas. El colectivo es consciente de que ahora comienza una nueva etapa y de que hay que realizar un esfuerzo importante de adaptación a nuevas formas de entender los negocios, nuevas políticas y estilos, nuevos procedimientos y herramientas, nuevos marcos normativos y, lo más importante y quizá lo más complicado, nuevos comportamientos y formas de trabajo. Como aspecto menos positivo del proceso, y entendido desde un punto de vista más sentimental que pragmático, está el tener que deshacer una realidad socio-empresarial, con su propia personalidad jurídica y cultural, que se ha formado con el esfuerzo de muchos profesionales durante 50 años, así como desligarse, dentro del entorno cooperativo, de la División de Construcción.”



ENEKOITZ URIARTE

“Veo la integración principalmente como una gran oportunidad, para el desarrollo a todos los niveles de Rochman, y para mejorar en una oferta innovadora y competitiva de productos y servicios de alta calidad. En el caso más concreto de Rochman Embalaje, el volumen de empresa se ha mostrado crítico para el desarrollo del negocio, lo cual, hasta ahora, nos ha condicionado. En cambio, con la integración en ULMA Packaging, vemos una oportunidad de acelerar dicho desarrollo, actuando en dos ejes fundamentales como son el producto y el mercado. La investigación e innovación, de manos del Centro Tecnológico de Packaging debería incidir en el producto. La red comercial y de servicio resultante de la integración de las dos cooperativas, en cambio, debería hacer lo propio, en el mercado. No obstante, somos conscientes y asumimos el trabajo que esta integración requerirá, para que esta sea efectiva y satisfactoria, en un periodo de tiempo lo más breve posible.”

¿Crees que estamos bien preparados en ULMA para seguir creciendo en un entorno de desaceleración económica como la que estamos viviendo actualmente?

Para mejorar esta sección te proponemos que nos envíes los temas o preguntas que te gustaría plantear en este apartado a; begira@ulma.es



FRAN FERNANDEZ
ULMA Carretillas Elevadoras
“Sí, decididamente lo estamos”

Sí, con respecto al Grupo ULMA decididamente lo estamos. Hemos superado crisis más profundas partiendo de bases menos sólidas. En este largo periodo de bonanza económica se han adoptado decisiones estratégicas que nos permiten ser optimistas; la internacionalización de nuestros negocios, el esfuerzo inversor en I+D y la preparación profesional de todas las personas que componen el grupo nos permiten prever que nos podamos desenvolver en este periodo de crisis con éxito. Con respecto a nuestro negocio de ULMA Carretillas Elevadoras quizás es el que más difícil lo tenga por su escasa internacionalización al trabajar principalmente el mercado español por efecto de los contratos de distribución, si bien la estrategia de diversificación y crecimiento adoptada nos debe ayudar a salir fortalecidos. Como puntos que plantean incertidumbre señalar que el rápido crecimiento del número de socios hace que un gran porcentaje de los mismos no hayan convivido con periodos de crisis y en ellos no nos vale seguir haciendo bien “lo que sabemos hacer”. Nuestra aportación y esfuerzo debe ser mayor, tanto en dedicación como en capacidad de innovación.



IÑAKI OLALDE
ULMA Construcción
“Crecer al ritmo de los últimos años no va a ser posible”

En mi opinión crecer al ritmo de los últimos años no va a ser posible. En ULMA Construcción no vamos a crecer en el mercado doméstico porque el ciclo de la Edificación en España se ha ralentizado y nos obliga a priorizar la Obra Civil. Prevemos que el crecimiento se dará en mercados exteriores; a corto plazo en Europa del Este (Polonia, Rumanía... etc.), USA y Oriente-Medio; y a medio plazo en el eje Asia-Pacífico. ¿Estamos preparados? Sí, nuestro nivel de Internacionalización nos hace pensar que estamos preparados, pero también sabemos, que crecer en otros mercados es más lento, exige un esfuerzo superior y debemos de afrontar mayores riesgos. Creemos que es mejor ir poco a poco, e ir consolidando mercados diferentes para compensar las situaciones cíclicas de cada uno de ellos. Nuestro crecimiento futuro incorporará nuevos retos: la innovación, nuevos mercados con sensibilidades locales y a la vez más desconocidos y también, nuevas formas de hacer las cosas.



JAVIER DE IRIBAS
ULMA Hormigón Polímero
“Las desaceleraciones generan oportunidades que debemos aprovechar”

Los ciclos recesivos o incluso las desaceleraciones generan grandes oportunidades que podemos y debemos aprovechar. Los mercados se vuelven más exigentes y la diversificación de los Negocios o la Internacionalización se convierten en factores clave para maximizar mercados y diversificar riesgos. En estos términos creo que los Negocios que conformamos el Grupo ULMA estamos preparados para afrontar los momentos difíciles que se avecinan. También es de vital importancia disponer de una marca como ULMA, con un reconocido prestigio en sectores muy heterogéneos. Por el contrario, los altos costes salariales frente a los de mercados emergentes, las productividades, la escasa innovación o el “peligroso” estado de bienestar en el que hemos vivido en estos últimos años pueden convertirse en un freno para competir en calidad, coste y plazo.



MIKEL ONGAY
ULMA Piping

“La crisis inmobiliaria nos afectará”

Está claro que el Grupo ULMA no será ajeno al momento de desaceleración económica. Cuando digo que no será ajeno no quiero decir que no estemos preparados para seguir creciendo sino que este crecimiento se puede ver afectado en el ritmo pudiendo ralentizarse sensiblemente. Si nos centramos en uno de los principales factores de la desaceleración como es la fuerte crisis inmobiliaria , y teniendo en cuenta el peso específico que tiene el negocio de Construcción en el Grupo ULMA, es inevitable que nos pongamos algo nerviosos. Sin embargo, parece que previsión de crecimiento en este negocio independientemente del ritmo sigue vigente, lo cual es entendible teniendo en cuenta que aunque la crisis inmobiliaria es global donde más se acentúa es en el territorio español y aunque sí que influirá en el negocio de Construcción del Grupo ULMA creo que no lo hará de forma traumática debido a la política de internacionalización que este negocio ha venido desarrollando. Otro ejemplo del crecimiento en el Grupo ULMA curiosamente está ligado a otro de los factores que ha motivado la desaceleración, me refiero a la subida del petróleo. Los altos precios de los hidrocarburos están haciendo que el mercado de abastecimiento de componentes a este sector (pozos de extracción , instalaciones de transporte del crudo, refinerías, etc...) esté realmente fuerte. Esto hace, por ejemplo, que el negocio de ULMA Piping, como suministrador de componentes para el sector del petróleo y gas tenga previsto crecer a un ritmo nada despreciable. Otro dato para ser optimistas en nuestras posibilidades de seguir creciendo en un momento de desaceleración como es que hoy ya somos más que hace seis meses. Me refiero a la reciente incorporación de Rochman al Grupo ULMA. Esta incorporación ha hecho que los Negocios de Packaging y Handling crezcan y además se ha creado un nuevo negocio como ULMA Minería que me consta que cuenta con buenas expectativas de crecimiento a corto y medio plazo. Resumiendo diré que si a lo anteriormente dicho sumamos la experiencia demostrada por el Grupo ULMA a lo largo de su historia en situaciones de crisis de donde no solo no ha crecido sino que ha salido reforzado, y si sumamos el compromiso y la vocación de crecimiento que impera en nuestro Grupo diré que en mi opinión en el Grupo ULMA sí estamos preparados.



EDUARDO LASA
ULMA Handling Systems

“Nuestro mayor reto recae en la organización interna”

Creo que estamos poco preparados para seguir creciendo al mismo ritmo que hasta ahora en el entorno de desaceleración que se nos avecina, pero estoy convencido de que tenemos potencial para hacerlo. De hecho, estamos inmersos en el lanzamiento de nuevas líneas de negocio como el Sorting & Baggage Handling, Supply Chain Software y Supply Chain Consulting y alianzas internacionales con empresas como EGEMIN y EQUINOX que nos permitirán ampliar nuestra oferta en soluciones de automatización logística. A su vez, el proceso de internacionalización en nuevos mercados como Brasil, Argentina, Chile o Italia por ejemplo, será un proceso clave que nos permitirá seguir creciendo en nuestra actividad. Hoy nuestro mayor reto recae en la organización interna que nos va a permitir estructurar la empresa de forma que mejoremos en gestión y esto nos hará mejorar en competitividad.



Iñaki Zubia
ULMA Packaging

“En contextos negativos las debilidades se manifiestan con más claridad”

Cuando la situación general es favorable tendemos a no ver problemas o situaciones que puedan afectarnos negativamente pero cuando la situación es la contraria las debilidades se manifiestan con más claridad. Un panorama generalizado de desaceleración afecta a la capacidad de inversión del mercado y sobre todo afecta negativamente a la confianza del comprador que en algunos casos atrasará o cancelará definitivamente las inversiones previstas. En esta situación de reducción de la demanda y ante una capacidad de oferta superior a la requerida las posibilidades de venta se reducen y todos competimos de forma mucho más agresiva para mantener nuestra actividad y posición de mercado. El cliente que conoce la situación tratará de conseguir ventaja en sus compras y entre otros factores tratará de reducir el precio. A menores ventas y menores precios de venta el coste que siempre lo es, se vuelve un factor todavía mucho más crítico y de ahí que continuamente incluso en épocas de bonanza debemos tratar de optimizar nuestros costes. A la pregunta en cuestión creo que debemos responder que estamos en el camino adecuado para mejorar nuestra posición competitiva pero todavía nos falta camino por recorrer. Desde hace algún tiempo tratamos de internacionalizar también las compras y diversificar los centros de de producción, entre otras cosas, para obtener costes más competitivos que nos permitan mejorar los márgenes de nuestra producción en Oñati en base a mejores costes de materiales y componentes de los elementos que fabricamos aquí, e incluso, producir equipos mas sencillos y estándares en otros países, para poder ser competitivos en destino, ya que desde aquí, costes adicionales como transporte, aranceles... nos impedirían mantenernos en el mercado a medio plazo.

> Agenda y sugerencias



el perfil



Javier Palacios
ULMA Construcción.

Durante los 40 años que Javier Palacios ha estado en ULMA Construcción ha vivido todo tipo de situaciones. Ahora con la jubilación llamando a su puerta nos traslada sus sensaciones.

¿Cuáles han sido tus mejores recuerdos en ULMA? Durante los 40 años en los que he participado como socio activo en la Cooperativa afortunadamente han sido muchísimos y muy frecuentes, los momentos y hechos de muy grato recuerdo, que

tengo presentes en mi memoria y que logro revivirlos y disfrutar de ellos con frecuencia. Pero el recuerdo más importante y que mayor satisfacción me produce, es después de aquella incertidumbre del año 1984 ver el RENACIMIENTO Y DESARROLLO

que ha tenido la Cooperativa desde entonces.

¿Qué destacarías de tu trayectoria en ULMA? Todas las acciones a destacar logradas a lo largo de mi periodo laboral en la Cooperativa, han sido resultado del apoyo y colaboración de muchos compañeros- socios que han formado los distintos equipos de trabajo, por lo que dejo al recuerdo de todos y cada uno de ellos la satisfacción de los logros conseguidos. No obstante quiero manifestar que mi trayectoria ha estado en todo momento encaminada al objetivo de cumplir los requerimientos que la Dirección en cada momento me ha trasladado.

¿A quien o qué te gustaría recordar en estos momentos previos a la jubilación? A los socios veteranos y a los funda-

dores de la Cooperativa que con su disposición y aportación, anteponiendo en muchos casos los intereses de la Cooperativa a los suyos, crearon las bases sobre las que se ha levantado este Grupo Cooperativo. Hoy en día el Grupo ULMA es fuente generadora de riqueza y bienestar tanto para los socios como para tantos otros trabajadores y colaboradores que han participado en las distintas ubicaciones y labores donde la Cooperativa los ha necesitado.

¿Que dirías a los jóvenes que empiezan ahora? Que sean conscientes de que la Cooperativa es de TODOS Y DE CADA UNO, que es un bien INDIVISIBLE, que participen y disfruten en ella, para que de "SU COOPERATIVA" ellos también se sientan satisfechos, como nosotros los socios que antes hemos sido parte activa en la misma.



Portalde



"Ganadora de dos entradas para el concierto de Bruce Springsteen en San Sebastián"

Enara Gallastegi trabaja en ULMA Construcción desde hace 1 año, entró a trabajar en el área de montaje y hoy en día trabaja en el departamento de administración. Enara ha sido la ganadora del concurso de dos entradas para el concierto de Bruce Springsteen que se celebrará el próximo 15 de Julio en San Sebastián. El sorteo se celebró el pasado viernes día 30 de Mayo entre todos los accesos computados a la nueva intranet del Grupo ULMA (portalde) entre los días 14 de abril y 30 de Mayo.

>> ¿Con qué frecuencia entras a portalde? Entro a portalde de vez en cuando, cuando necesito algún tipo de información del Grupo, nuevas ofertas de empleo, calendarios...

>> ¿Qué opinas sobre los contenidos de la nueva intranet del Grupo ULMA?, ¿En que crees que podríamos mejorar? Lo que he visto hasta ahora me parece que está bien, como he dicho antes mi uso de portalde no es diario, así que te puedo asegurar que no conozco en profundidad todos sus contenidos. En general creo

que es buena idea disponer de una intranet donde encontrar información genérica del Grupo y del resto de los Negocios.

>> ¿Te gusta Bruce Springsteen? Claro que me gusta, conozco muchas de sus canciones, pero reconozco que así como Bruce Springsteen también hay otros muchos que me gustan.

>> ¿Has pensado ya con quién te vas a animar a ir al concierto? Todavía no lo tengo muy claro, imagino que invitaré a venir a algún amigo/a, tendré que decidirlo pronto, ¡Seguro que lo pasamos bien!



ENARA GALLASTEGI
ULMA Construcción

¡¡ Anímate y envíanos tus mejores fotografías: **ANIMALES** !!

anímate y envía tu foto



La revista Begira os anima a enviar vuestras mejores fotografías sobre Animales. Os invitamos a participar, a que nos hagáis llegar todas aquellas imágenes que tengáis sobre el apartado de Animales. Con una selección de todas las imágenes se elaborará el calendario corporativo del año 2009. Además, entre todas las fotografías recibidas, se sortearán varios regalos. Los envíos se podrán realizar hasta el 19 de septiembre de 2008, por e-mail, a la dirección: begira@ulma.es. Puedes ver las imágenes enviadas en Portalde.

En este III Concurso se ha limitado el envío de imágenes a 6 y solamente podrá ser elegida para el calendario corporativo una imagen por socio o trabajador.



Calendario 2009

¡Se sortearán varios premios

entre todas las imágenes recibidas!

JUBILACIONES: Jubilaciones en el Grupo ULMA desde el 1 de mayo al 31 de agosto.



Pedro Zabaleta Lazcano



Tomas Pinto Fernandez



Jose Antonio Urquia Uriarte



Juan Biain Urcelay



José Víctor Lizarralde Zabaleta



Roque Eceolaza Anduaga

¡Gracias a todos y a disfrutar! Felicidades

ANÍMATE Y ENVÍANOS TUS IDEAS;
begira@ulma.es

También y como siempre, seguimos manteniendo nuestro Buzón de Sugerencias donde esperamos recibir vuestras ideas y opiniones;

Grupo ULMA
Departamentos Centrales
Garagaltza Auzoa 51 -
Apdo 22
20560 OÑATI (Gipuzkoa)
Ref.: Begira
Email: begira@ulma.es



I CONCURSO DE PINTURA

PINTEMOS LA NATURALEZA



El pasado día 19 de junio se celebró en las instalaciones del Grupo ULMA en Garagaltza la entrega de premios del primer concurso de pintura dirigido a hijos de socios y trabajadores del Grupo ULMA. Las ganadoras fueron Ane Maiztegi en la categoría hasta 6 años y Ane Zuloaga en la categoría hasta 10 años.

