



ENTREVISTA A JUAN ANTONIO CABRERO

SECRETARIO GENERAL DE UGT NAVARRA

“Somos la UVI de las empresas, nos llegan las situaciones más delicadas y es entonces cuando nos piden asesoramiento para sacar su situación adelante”

SONAGAR

Cumple 25 años con un total de 6.758 operaciones realizadas, que ascienden a 405.440.028 euros.
Páginas 2 y 3

EQUIDE

El diseño navarro busca su espacio en el mundo del mueble.
Página 6

TID

La decoración industrial rompe fronteras.
Página 8

Edita:

Sonagar SGR

SOCIEDAD NAVARRA DE GARANTÍA RECÍPROCA

Arrieta, 21 31002 Pamplona
T.: 948 228 513 · 948 229 668

Imprime: Espacegrafic
Depósito Legal: NA-2049/1998

Sonagar, 25 años



Sonagar se constituye el 16 de octubre de 1980 con un total de 47 socios. Estos se reparten entre 14 socios protectores con un capital suscrito de 231.389,66 euros y un capital desembolsado de 59.049,43 y 33 socios partícipes; el capital suscrito de estos últimos es de 81.136,63 euros y el desembolsado de 20.284,15.

El 4 de febrero de 1981 es registrada en el registro mercantil y el día 20 del mismo mes en el Ministerio de Economía con el número 8. Su ámbito de actuación se limita a la Comunidad Foral de Navarra. El consejo del 14 de abril de ese mismo año marca el comienzo de la actividad con la aprobación de los dos primeros avales por un importe que asciende, respectivamente, a 21.035,42 euros con un plazo de amortización de 3 años, y otro por un importe de 24.040,48 euros y un plazo de 4 años.

Como datos más relevantes en cuanto a las condiciones de los primeros avales formalizados durante ese primer año, podemos destacar la aportación al Fondo de Garantía del 6%, un capital suscrito por aval del 4% del capital formalizado y una comisión de aval del 1% anual sobre el

riesgo vivo. El importe medio por operación formalizada asciende a 21.311,89 euros con un plazo medio de 45 meses.

Es en diciembre de 1982 cuando se producen modificaciones en las condiciones generales de manera que la aportación al Fondo de Garantía se reduce al 5% así como al Capital Social que se concreta en un 2%. Por otro lado, la comisión de aval se reduce al 0,50 anual sobre el riesgo vivo. También ese año se lleva a cabo la compra del antiguo local social, en la calle Leyre 11 Bis. En 1986 la aportación al Capital Social vuelve a reducirse, esta vez al 1%.

En 1993 se realiza la primera inspección del Banco de España y se publica la nueva Ley 1/1994, del 11 de marzo, sobre Régimen Jurídico de las Sociedades de Garantía Recíproca por la que desaparece el Fondo de Garantía y se establece un Capital mínimo para este tipo de sociedades de 1.803.036,31 euros, que debe estar íntegramente desembolsado. Las primeras líneas de avales técnicos se aprueban en 1995 y dos años más tarde, se acuerda incrementar el importe máximo de aval a solicitar por socio, a 601.012.104 euros.

En 1996 las condiciones económicas se concretan en una aportación al capital social del 1%, una comisión de aval del 0,50% anual y unos gastos de estudio del 0,50%, condiciones que se han mantenido inalterables hasta la fecha.

A partir de este año la actividad de Sonagar experimenta un fuerte impulso que ha permitido en 9 años llegar a un riesgo vivo de 150.420.817,61 euros partiendo del riesgo vivo que tenía la Sociedad a 31 de diciembre de 1996 (20.519.690,57 euros).

En mayo de 2000, el límite de las líneas de avales técnicos se establece en 1.202.024 euros lo que supone duplicar el importe aprobado en 1996.

Por último, en junio de 2002, Sonagar obtiene la certificación en Calidad con la Norma ISO 9001, la cifra máxima a garantizar por socio se eleva a 840.000 euros y se fija un límite máximo por línea de avales técnicos por un importe de 1.680.000 euros.

Ese mismo año, Sonagar estrena nueva sede social en la calle Arrieta, 21.

Sonagar AYUDA | GARANTIZA | APOYA

Sonagar lleva **25 años ayudando** a las pequeñas y medianas empresas, **garantizando** el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, **apoyando** el crecimiento de la economía navarra.

COMISIÓN DE AVAL
0,5 anual

TIPOS DE INTERÉS
Siempre preferenciales

PLAZOS DE AMORTIZACIÓN
10 - 15 - hasta 20 años

CUANTÍA MÁXIMA
840.000 euros

FIANZAS PROVISIONALES
Sin costo

LÍNEAS DE AVALES TÉCNICOS
Hasta 1.680.000 euros



SonagarSGR

Sociedad Navarra de
Garantía Recíproca

Arrieta, 21
31002 Pamplona
Navarra

T 948 228513
F 948 229668

sonagar@sonagar.es
www.sonagar.es

Sonagar formalizó 804 avales por un importe de 47.672.617€ en 2005



El importe acumulado alcanza los 405.440.028€

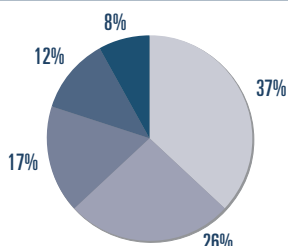
La Sociedad Navarra de Garantía recíproca formalizó, a lo largo del ejercicio de 2005, 804 avales por un importe de 47.672.617 euros. De esta cantidad, 17.565.518 euros corresponden a avales técnicos y el resto, 30.107.098 euros, a avales financieros.

Desde su constitución en 1980, hasta diciembre de 2005, el número de operaciones formalizadas, ascendió a 6.758 por un importe total de 405.440.028 euros. De ellos, 296.059.042 euros corresponden a avales financieros y 109.380.986 a técnicos.

El riesgo vivo de Sonagar alcanzó en 2005 los 150.420.818 euros lo que supone un incremento de casi el 6% respecto a los 142.170.910 euros del 31 de diciembre de 2004. El riesgo vivo se ha repartido entre 595 empresas, con una plantilla que asciende a 7.340 trabajadores.

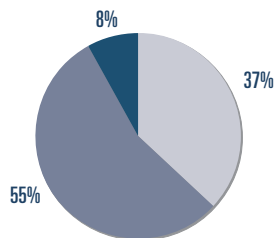
Por sectores, el 26% del riesgo vivo correspondió a industria con un importe que ascendió a 39.348.493 euros; el 37% a servicios con un total de 55.545.278 euros; el 12% a la construcción con 17.588.677 euros; el 17% a comercio con 25.963.622 euros y, por último, el 8% al sector primario con un importe de 11.974.747 euros. Por otro lado, el importe de avales concedidos en el ejercicio 2005 alcanzó los 56.680.011 euros.

RIESGO VIVO DE LA EMPRESA POR SECTORES



Respecto al tamaño de las empresas, los avales financieros formalizados en 2005 se repartieron de la siguiente manera: el 37% para empresas con una plantilla de hasta 5 trabajadores (11.203.450 euros), el 55% para empresas de entre 6 y 25 empleados (con un importe de 16.355.500 euros), y el 8% para empresas que tienen entre 26 y 50 trabajadores (2.548.148 euros).

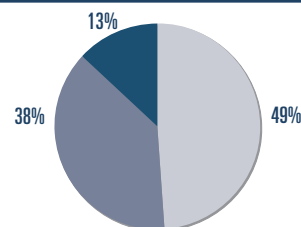
AVALES FINANCIEROS FORMALIZADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA



■ 37%	Hasta 5 empleados	11.203.450 €
■ 55%	De 6 a 25	16.355.500 €
■ 8%	De 26 a 50	2.548.148 €

En cuanto a los avales financieros formalizados por destino de la operación, podemos destacar que durante 2005 el 49% se destinó a inversión con un importe de 14.730.148 euros, el 38% a la creación de nuevas empresas con 11.520.950 euros y el 13% a refinanciación y circulante con 3.856.000 euros.

AVALES FINANCIEROS FORMALIZADOS POR DESTINO



■ 49%	Inversión	14.730.148 €
■ 38%	Creación empresas	11.520.950 €
■ 13%	Refinanc. y circulante	3.856.000 €

De todas las operaciones financieras firmadas durante 2005, 128.800 euros fueron formalizados por un plazo de hasta 6 años, 1.963.500 euros fueron formalizados por un plazo de hasta 12 años y 28.014.798 euros por un plazo superior a 12 años.

Por sectores, el 50% de los avales correspondió al sector servicios con un importe que ascendió a 15.222.616 euros, el 19% al sector industrial con un total de 5.618.648 euros, el 16% al comercio con 4.824.000 euros, el 10% al sector primario con 2.904.970 euros y, por último, el 5% a la construcción con un importe de 1.536.864 euros.

Para terminar este repaso a lo que dio de sí 2005 destacamos tres cifras: el plazo medio de amortización de las operaciones que alcanzó los 18 años, los recursos propios que superaron los 23 millones y medio de euros (23.663.096 euros) y los nuevos socios -71- que elevan a 1.821 el número total (entre partícipes y protectores).

Juan Antonio Cabrero

SECRETARIO GENERAL DE UGT NAVARRA

La relación de Juan Antonio Cabrero con el mundo sindical es vocacional y temprana; comienza a los dieciocho años, como representante sindical en la construcción de la autopista en Tafalla. Su relación con el mundo laboral que aspira a mejorar es incluso más precoz; desde los catorce años ha sido ayudante de electricista, ha trabajado en la construcción y ha cambiado traviesas en las vías del tren. Su salto al sindicato que hoy dirige se produce en la empresa Victorio Luzuriaga, cuando sus compañeros le proponen presentarse a las elecciones sindicales. Hoy día sus preocupaciones las marca un escenario laboral navarro que, con su ayuda, analizamos en esta entrevista.

Para comenzar, hablemos del papel de UGT en la sociedad, de su finalidad...

Nosotros, como organización, no queremos gestionar la realidad que tenemos, queremos transformarla con el objetivo de conseguir un estado de bienestar con pleno empleo y en el que este sea estable y de calidad. Con esta situación ideal como meta, trabajamos tomando como referente la media actual de la Unión Europea (la de los quince, porque las últimas adhesiones bajan esta media).

Para conseguir esta transformación... ¿qué servicios presta UGT a sus afiliados, en qué les ayuda?

El servicio fundamental y el más apreciado es el de asesoría jurídica. Al margen de este aspecto genérico, estamos orientados también a colectivos más concretos con departamentos específicos para la mujer, la juventud o los inmigrantes. De esta forma, si cualquier afiliada tuviera un problema por el hecho de ser mujer acudiría a ese departamento en concreto y se le ayudaría en todo: desde temas de violencia de género hasta conciliación de vida laboral y familiar. Al margen de estos colectivos, contamos con gabinetes especializados en temas destacados como la salud laboral, el medio ambiente, la formación, la responsabilidad social de las empresas, un gabinete de estudios...

Ha hablado de dos colectivos, jóvenes y mujeres. ¿Muestran interés en la acción sindical?

Los jóvenes, de hecho, constituyen un elevado número de afiliados en UGT Navarra. De los cerca de 21.000 con que contamos, más de 7.000 son menores de 35 años. En cuanto a las mujeres, de ese total ellas representan tan sólo un tercio, les cuesta más afiliarse y ese es uno de nuestros objetivos, motivarles. Donde mayor presencia femenina se aprecia es en el sector de la hostelería y el comercio y en área agroalimentaria, donde representan el 50%.

El objetivo del Plan de Empleo 2005-2008 es muy alcanzable: una tasa de empleo del 70% para hombres y mujeres en 2010.

Miremos un poco hacia las empresas. ¿Cuál es la relación del sindicato con ellas? ¿Es, quizás, su observatorio?

Más exáctamente somos la UVI porque a nosotros nos llegan, por desgracia, las situaciones más delicadas, más comprometidas y es entonces cuando nos piden asesoramiento para sacar la situación adelante. Se viven auténticos dramas ante los cierres, ante la desaparición de empresas que funcionaban como motor de pueblos enteros. En esos casos, nosotros defendemos la recolocación

frente a la indemnización pero esto puede sonar a "cuento de hadas".

Habla de empresas que cierran, lo que hace necesario que otras nuevas abran... ¿cómo se estimula esto?

Yo creo que el Gobierno tiene que ser capaz de convertir a Navarra en un escenario atractivo para las empresas y para ello la primera necesidad es el suelo, después la mano de obra cualificada... Ahora mismo, los mayores avances se producen en robótica y en nanotecnología –tecnología en miniatura con múltiples aplicaciones–. Aquella empresa que la desarrolle se asegura buenas ventas, si consiguiéramos atraer a dos o tres empresas de este ramo, tendríamos solucionado el escenario laboral a medio plazo.

Un escenario a medio o largo plazo que es...

Preocupante en algunos aspectos. Las valoraciones y el análisis de los diferentes estudios nos dibujan un problema principal para todos que es ¿qué modelo energético vamos a tener en el país o, incluso, en el planeta? Los expertos anuncian que en doce o catorce años empezarán los problemas de escasez de gas y en tan sólo cuarenta o cuarenta y cinco, comenzará la de petróleo. Esto nos lleva a que todo aquello que deriva de estas fuentes de energía va a encarecerse y hay que acelerar la búsqueda de alternativas. Nosotros no queremos que esta realidad nos tome por

sorprea y queremos elaborar un plan de choque para que, cuando llegue, estemos preparados.

La lucha frente a la escasez energética podría enmarcarse dentro de lo que conocemos como Responsabilidad, ¿qué le parece su emergencia?

Nosotros tenemos un gabinete que se ocupa de estos asuntos y pensamos fundamentalmente que es un tema que debería desarrollarse conjuntamente entre empresarios y trabajadores. Los pasos que se han dado hasta ahora, han sido en muchos casos únicamente para figurar en el papel. Hay que superar esta fachada, profundizar, y para desarrollarlo de verdad o se cuenta con los trabajadores, que son los que tendrán que poner estas ideas en marcha, o no saldrá.

En Navarra, el 70% de las empresas no sigue la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Seguimos hablando de responsabilidad. ¿Quién la tiene en el alto índice de siniestralidad laboral? ¿Qué es lo que está pasando?

Nuestro país está hoy a la cabeza europea en lo que a siniestralidad se refiere. El problema es que tenemos una muy buena ley de prevención de riesgos laborales desde 1995 pero que no se aplica. Nosotros lo que demandamos es que se haga un seguimiento, pero es muy difícil cuando en Navarra tan sólo hay 9 inspectores de trabajo. Los empresarios, las administraciones y el Gobierno tienen que entender que con la aprobación de una ley no se soluciona el problema, sino que empieza realmente. En Navarra, el 70% de las empresas no sigue esta normativa y esto se traduce en un accidente mortal cada 15 días. Cuatro muertes diarias en el conjunto de España en accidentes que, en gran parte, podrían haberse evitado.

Terminemos con datos más esperanzadores... ¿Qué valoración hace del Plan de Empleo 2005-2008?

Es el instrumento para conseguir los objetivos que nos marcamos. Recoge compromisos por parte empresarial, del Gobierno y sindical. Nosotros tenemos responsabilidad directa en su desarrollo y hay constituida una comisión de seguimiento para valorar los pasos dados. El objetivo es muy alcanzable y sigue las pautas marcadas en la Cumbre Europea de Lisboa: una tasa de empleo del 70% para hombres y mujeres (entre 16 y 64 años) en 2010.



SU TRAYECTORIA EN UGT.

Se incorpora a UGT de Victorio Luzuriaga en 1979. Más adelante presidirá este comité de empresa y lo compaginará con la dirección del sindicato en la comarca de Tafalla, labor que desempeña hasta 1986. En esa fecha es elegido para llevar la federación agroalimentaria de Navarra y lo compatibiliza con su presencia en el comité ejecutivo de frutas y hortalizas en Bruselas. De ahí pasa a la comisión ejecutiva de UGT Navarra (en sustitución de Juan José Lizarbe que se une al PSOE) en 1997. Un año después, había que elegir secretario general y quien ocupaba el puesto, Miguel Ángel Aleiza, decidió no presentarse proponiéndole a él. En la actualidad está al frente de su tercer mandato.

EQUIDE

25 años creando

Equide dio sus primeros pasos en 1978 de la mano de Carpintería Navarra-Imedisa -empresa de la que fue filial- fabricando mobiliario para farmacia y laboratorio. Una vez que comenzó a andar sola, en 1981, se encargó de diferentes proyectos de amueblado para particulares y para diferentes tipos de instalaciones pero su verdadera meta era clara: la creación de un catálogo de productos propios. Al frente de este proyecto estuvo Juan José Jiménez Moreno, como gerente y diseñador, labor que aún hoy sigue desempeñando.

La búsqueda de la personalidad de Equide comienza con un primer catálogo que ofrece diferentes opciones de mesas de comedor. Y en paralelo a la creación de producto, se va trazando una red comercial, con un único agente, que en estos primeros momentos abarca al País Vasco, Navarra y La Rioja.

Este ámbito de influencia creció con la incorporación de Francisco Javier Jiménez como director comercial y hoy día abarca



toda España, con Cataluña, la Zona Norte y Levante como zonas más significativas. Junto con el desarrollo comercial llega también la evolución en sus catálogos, abarcando sillas, mesas auxiliares, estanterías...

Catálogos que destacan por su diseño innovador, singular y perfeccionista. “Buscamos que sean productos totalmente

abiertos y flexibles, adaptándose a las necesidades del consumidor final tanto en medidas como en acabados”, destaca Juan José Jiménez. Y son precisamente estas cualidades las que han hecho que Equide haya sido candidata al premio Nacional de Diseño en 2002 y 2003 y que participara en la primera exposición sobre diseño en Navarra en 2001, celebrada en la Ciudadela de Pamplona.

“Buscamos un sistema de producción en el que se elimine el almacenado intermedio casi al 100%, todo lo que fabriquemos partirá de pedido”

Pero además del diseño, Equide busca en sus productos durabilidad tanto de construcción como de concepto. Y el ejemplo más claro lo encontramos en el programa de mesas Toda, que recibe su nombre de una reina navarra. “Lleva ya quince años en nuestros catálogos y, aunque ha sufrido diversas modificaciones a lo largo del tiempo, ha mantenido su aspecto externo exactamente igual que el primer día”, nos cuenta Juan José Jiménez.

Lo que no ha permanecido exactamente igual a lo largo de todos estos años es la propia empresa. Atrás quedaron aquellos cinco empleados que hoy son 14 repartidos entre fabricación y organización. Atrás quedará pronto también la actual fábrica de 1.100 m² que dará paso este mismo año a una de 2.400m² en el polígono Comarca Dos, en Galar.

Ganar ese espacio era una necesidad vital ya que no había sitio suficiente para incorporar maquinaria más evolucionada. La nueva fábrica trae consigo también un nuevo método de trabajo. “Buscamos un sistema de producción en el que se elimi-



ne, casi al 100%, el almacenamiento de elementos semielaborados. Prácticamente todo lo que fabriquemos partirá de pedido, para lo cual vamos a incorporar como pieza fundamental un centro de control numérico”, explica Jiménez Moreno.

Es parte de la evolución del sector del mueble. La fabricación en grandes cantidades que después esperaban en los almacenes pertenece al pasado. El motivo hay que buscarlo en el creciente protagonismo de las necesidades específicas de cada cliente y también en que el sector está reestructurándose. “El crecimiento de la oferta ha sido enorme y la demanda no ha crecido en esa proporción; además hay que tener en cuenta la competencia extranjera que generalmente procede de países con costes muy bajos y la irrupción de las grandes cadenas de muebles baratos”, analiza Juan José Jiménez.

El responsable de Equide asume este reto con el mismo tesón con el que hace veinticinco años se hizo cargo de su empresa. El nuevo camino está trazado y pasa por “la innovación, la versatilidad, la diversificación de la oferta... Tenemos que explorar nuevas tipologías y mercados, y ofrecer unos precios razonablemente competitivos”. Con todo este equipaje, se proponen incrementar significativamente las cifras de facturación a partir de 2006 y en ejercicios posteriores. Feliz viaje.

Más información en www.equide.es

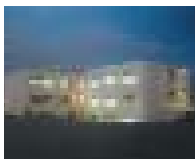


La empresa navarra en formación continua

Las empresas se desenvuelven en un entorno hostil en el que su supervivencia no es fácil. El menor descuido puede ser aprovechado por los competidores para ganar terreno y por ello necesitan estar preparadas al máximo. Conscientes de esta necesidad, diferentes instituciones navarras ofrecen cursos de todo tipo para empresas, directivos y empleados. Aquí destacamos sólo algunos; para ampliar esta información, puede ponerse en contacto o consultar en sus páginas web.

CLUB DE MARKETING DE NAVARRA

31192 Mutilva Alta
Tel. 948 290 155
www.cmn.navarra.net



Solución de problemas que un ordenador da a un usuario inexperto.

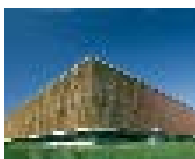
26 de abril de 2006
De 17,00 a 20,30 h.

La dinámica de la fijación y orientación por metas.

23 y 24 de mayo de 2006
De 17,00 a 20,00 h.

FORO EUROPEO CAMPUS EMPRESARIAL

Pérez Goyena, 30. Huarte
Tel. 948 131 460
www.foroeuropeo.com



Los retos de los RRHH en el s. XXI: gestión del conocimiento, gestión del talento y gestión de la diversidad.

19 y 20 de mayo de 2006

Estrategia personal, control del estrés y gestión del tiempo.

Del 15 al 19 de septiembre de 2006

AIN. ASOCIACIÓN DE INDUSTRIA NAVARRA

S. Cosme y S. Damián s/n. Cordovilla
Tel. 948 421 101

www.ain.es



Especialidad: seguridad en el trabajo.

Del 8 de mayo al 13 de junio de 2006
De 16,00 a 20,00 h.

Prevención y gestión del estrés.

Del 22 al 26 de mayo de 2006
De 15,30 a 19,30h.

Claves en la gestión de la pequeña empresa.

Del 22 de mayo al 5 de junio de 2006
De 15,30 a 19,30h.

Elaboración del plan estratégico en la pyme.

30 y 31 de mayo de 2006
De 9,00 a 18,30 h.

CÁMARA NAVARRA

General Chinchilla, 4. Pamplona
Tel. 948 077 070

www.camaranavarra.com



Auditorias internas de calidad.
24 y 25 de abril de 2006. De 9,00 a 14,00h. y de 15,00 a 18,00h.

Gestión del stock y redes de distribución.

Del 26 al 28 de abril de 2006
De 9,00 a 14,00h. y de 16,00 a 19,00h. (excepto miércoles).

Vender más, comprar mejor, reducir gastos. Ideas básicas para la buena gestión de un comercio.

2 de mayo de 2006
De 9,00 a 13,00h.

7 Elementos clave para mejorar sus exportaciones.

10 de mayo de 2006
De 11,00 a 14,00h.
y de 15,00 a 18,00h.

El riesgo de impago en exportación y análisis de los principales países destino de exportaciones navarras.

16 de mayo de 2006
De 9,00 a 14,00h.

Quiero exportar ¿por dónde empiezo?

9 y 10 de octubre de 2006
De 16,00 a 21,00h.

Herramientas para la reducción de costes en actividades de fabricación.

16, 17, 18, 23 y 24 de octubre de 2006. De 10,00 a 14,00h.

TID Calidad en grandes cantidades

Técnicas Industriales de Decoración

En sus orígenes encontramos un taller de reparación y ciertas dosis de casualidad. Pero no ha sido esta el motivo por el que TID (Técnicas Industriales de Decoración) ha pasado de una plantilla de 4 personas al más de medio centenar que trabajan en ella hoy día. La respuesta está en el trabajo, mucho trabajo durante los últimos diez años. José Luis Roldán, su director general, nos lo cuenta.



Y todos estos años de trabajo comienzan cuando él contaba únicamente con 14 y empezó como aprendiz de chapista. Algo después, tras pasar por varias empresas y hacer la mili, monta un taller de reparación con otros socios. “Allí –recuerda José Luis–, nos empezaron a surgir algunas cosas que se salían un poco de lo que era la reparación como decorar cajeros para la Caja de Ahorros, titular, hacer algún rótulo...”

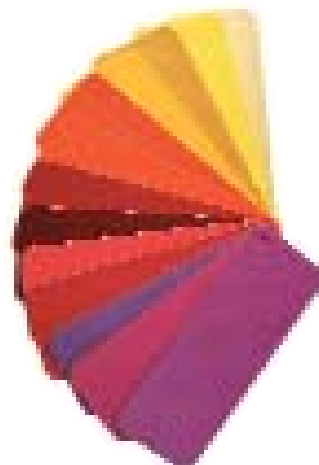
Así surgió una idea que cogió forma en 1996 cuando él y otro socio crearon TID. Tras comenzar en el sector de la decoración industrial pintando interruptores, pasaron a la línea blanca de electrodomésticos de la mano del Grupo Bosch, después llegó Electrolux... El boca a boca comenzó a funcionar “hasta el punto de que se nos conoce más fuera de Navarra, incluso de España, que dentro; trabajamos fundamentalmente para la Unión Europea, aunque también hemos hecho cosas para Sudamérica”, explica José Luis Roldán.

Proyección internacional que se traduce en los cerca de 15 millones de piezas que TID pinta cada año. Entre el 35 y el 40% de los pedidos proviene de la Unión Europea, una pequeña parte de Sudamérica y el resto de nuestro país. José Luis Roldán explica lo abultado de sus cifras de producción: “La mayoría de los plásticos que vemos, por ejemplo en los coches, están pintados pero además hacemos porteros automáticos, mandos a distancia, luces de emergencia, cámaras de seguridad... diferentes tipos de plásticos con diferentes acabados”. Hay que tener en cuenta que no son muchas las empresas que se dedican a este tipo de actividad. En Navarra, por ejemplo, no hay otra.

Además, en TID cantidad y calidad no están reñidas. Su responsable la destaca como uno de los valores añadidos de la empresa: “fuimos de las primeras empre-

El boca a boca comenzó a funcionar “hasta el punto de que se nos conoce más fuera de Navarra, incluso de España, que dentro”

sas de aplicación de pintura que se certificó en calidad en España”. Junto con ella, sobresaldría también la investigación continua en acabados, en texturas... “Procuramos contar con las últimas tecnologías y además cuento con gente muy ilusionada con este proyecto”. Ese ‘estar a la última’ se traduce en una constante inversión en maquinaria y en la ampliación



de sus instalaciones. En sus diez años de vida, han pasado de una nave de 800 m² a las dos con las que cuenta en la actualidad, de 1.200 y 3.500m².

La ilusión llega de un equipo amplio (en el que el personal fijo se acerca a las 60 personas) con más del 80% de cuota femenina. Roldán explica que “las mujeres, en temas de revisión y manipulación, fun-

cionan mejor que los hombres” y que además estas ocupan puestos de responsabilidad en temas administrativos y de calidad, sobre todo. Un equipo amplio, como decimos, del que su responsable destaca el buen ambiente. Una empresa que, a pesar de ser dirigida por alguien con miedo a los aviones, está volando muy alto.

