

4rt Congrés d'Economia i Empresa de Catalunya CAP A UNA ECONOMIA MÉS DIGITAL I SOSTENIBLE

La nostra ubicació en un territori escassament poblat i sense atur, explica que un dels principals desafiaments al llarg de la història de bonÀrea hagi estat el d'aconseguir atraure el capital humà – talent, habilitat i mans –, necessari per acompanyar el progrés i el fort creixement de la companyia. En aquest document es recullen diverses iniciatives que tenen com a darrera motivació la d'aportar aquest capital humà, part imprescindible de l'exitosa equació de bonÀrea.

L'origen de la contractació massiva de persones estrangeres es remunta a l'any 2000.

bonÀrea tenia dificultats per trobar personal per treballar, especialment per ocupar llocs de treball als escorxadors i sales d'especejament. Ens trobem en un moment on les persones autòctones no volien fer segons quin tipus de feines, una problemàtica agreujada per la coneguda baixa predisposició a la mobilitat geogràfica pròpia del nostre país i una baixa natalitat. Després de presentar diverses ofertes de feines a través d'organismes com el SOC o l'INEM, la resposta va ser gairebé nul·la. Només 12 persones provinents del territori espanyol es van mostrar interessades per fer aquestes feines. Aquestes persones no eren suficients per cobrir les necessitats de bonÀrea i és aquí on comença el camí cap a la cerca de persones provinents d'altres països.

Les primeres persones que van venir eren persones que ja estaven vivint al nostre país, havien arribat a les terres de Lleida per fer feines al camp (sobretot a la zona de la fruita) i es van quedar. Alguns d'ells els vam contractar.

Al 2001 vam començar a contractar a través del que s'anomena el règim general, es tracta de fer una oferta de treball nominativa, és a dir, **una oferta per a una persona en concret.** Les primeres persones que teníem ja treballant, ens facilitaven noms d'amics i familiars que volien venir a treballar i bonÀrea els tramitava la documentació a través d'aquesta via per tal que arribessin a Guissona amb la documentació en regla. Aquestes persones majoritàriament van arribar d'Ucraïna, Bulgària, Senegal, Romania i Marroc.

Les persones que van arribar a través d'aquesta via eren majoritàriament homes, joves, amb família i alguns amb estudis superiors. Més endavant, els ajudàvem a tramitar el **reagrupament familiar**, és adir, a obtenir la documentació per poder fer venir els seus cònjuges i/o fills/es.

A través d'aquesta via anem fent contractació de persones en origen. **A partir de 2003 afegim una nova via de captació, la via del contingent.** A través d'aquest via arribem a la contractació de persones especialitzades en el nostre ofici, persones experimentades en feines del sector carni, tècnics de manteniment i xofers. Aquesta via consistia en fer una oferta de places a cobrir i el Govern estatal en feia l'autorització. La selecció la fèiem nosaltres a les ambaixades espanyoles dels mateixos als països d'origen, és a així, com vam fer múltiples ofertes a Romania i Colòmbia i altres no tant nombroses a Equador. El per què aquests països i no altres és perquè justament aquests eren els països que tenien convenis subscrits amb Espanya.

Les dues vies de captació van conviure durant molt temps: la contractació via nominativa a través del règim general i la contractació via contingent. A aquestes dues línies hi podem sumar les persones que venien per reagrupament familiar (especialment les dones dels treballadors) i per perfils més tècnics (personal de manteniment) vam explorar l'opció de contractar persones que tinguessin **dobla nacionalitat**. És així com vam arribar a la contractació de varies persones procedents d'Argentina que tenien passaport argentí i passaport d'algun país de la Unió Europea, principalment espanyol i italià.

Amb la integració de Romania i Bulgària a la unió europea al 2008 i la crisi econòmica que va començar en aquell moment les dues vies de contractació principals, via nominativa i contingent, van deixar de ser possibles. Les úniques vies de contractació de persones d'altres països, van ser **reagrupaments familiars** (menors de 18 anys i conjugues de persones que ja estaven en situació legal a Espanya), **arrelament** (persones que han viscut de forma il·legal durant 3 anys i a les que se'ls hi pot fer un contracte laboral a partir d'aquest període) o **asil polític o refugiats** (persones que provenen de països amb conflictes). Aquestes dues darreres vies han estat utilitzades de forma molt puntual.

Com a departament de RRHH sempre estem sometents a possibles acords o vies de contractació amb països concrets. Per exemple l'excepcionalitat amb Ucraïna, lamentablement, amb motiu de la invasió russa.

L'arribada d'aquestes persones va permetre cobrir les necessitats de bonÀrea, però paral·lelament van sorgir una sèrie de necessitats a nivell de poble, de convivència, de serveis, d'accés a l'habitatge, etc, etc... com a bonÀrea vàrem implicar-nos-hi des del primer moment, amb la intenció de contribuir – en la part que ens fos possible – a la seva solució.

La Direcció general de l'empresa va ser molt explícita indicant que calia ser molt curosos amb l'acollida d'aquestes persones nouvingudes, calia atendre-les per qualsevol necessitat que poguessin tenir, més enllà d'allò que feia referència a qüestions estrictament laborals, calia acompanyar-les en tot allò que poguessin necessitar. I és així com sorgeixen vàries iniciatives, accions d'integració i solucions.

Arribada i primera acollida

Quan l'arribada era massiva, a través de contingent, els organitzàvem el viatge d'arribada a Guissona. Les persones que arribaven les anàvem a recollir a l'aeroport i les portàvem fins a Guissona, aquí les instal·làvem amb pisos de l'empresa perquè tinguessin un lloc on acomodar-se.

El primer dia els hi fèiem una presentació de l'empresa i de les àrees de treball. Els presentàvem les persones de referència dins de l'empresa (persones encarregades, persones de RRHH, etc.) i conjuntament amb l'Ajuntament i el Consell Comarcal de La Segarra, els explicàvem les normes de convivència com la recollida selectiva porta a porta, els equipaments de la població, els serveis i llocs on poder-se dirigir per si tenien alguna necessitat.

Si l'arribada a per la via nominativa, aquesta acollida es feia a nivell individual i molt sovint comptaven amb l'acompanyament de la persona familiar que ja treballava a la nostra empresa.

Lloc de treball

A destacar que les ofertes de feina que oferíem eren per tenir **un contracte fix**, no eren feines de temporada, això es tradueix en estabilitat i seguretat.

Les persones nouvingudes ja tenien un lloc de treball per ocupar en el moment que arribaven a Guissona. Després dels tràmits inicials laborals (tramitació de la documentació, signatura del contracte de treball,...) ja començaven a treballar en els nostres equips.

I a partir d'aquí es desenvolupava el mateix itinerari que la resta de persones que s'incorporaven a l'empresa: formació inicial, formació específica del lloc de treball.

Un cop treballen tenen l'opció de promocionar si així ho desitgen. La igualtat d'oportunitats i la valoració dels mèrits i de compromís sempre han estat un dels pilars de la gestió del capital humà dintre de bonÀrea.

Habitatge

L'arribada massiva de persones estrangeres va disparar el preu dels pisos de lloguer a la població i es va fer palès un important dèficit d'habitatge a Guissona. Des de bonÀrea es va procedir a impulsar la construcció de pisos per facilitar un allotjament digne a totes les persones nouvingudes.

Els pisos s'ofereixen a preus per sota del preu de mercat i el lloguer es pot rescindir en qualsevol moment. Inicialment els pisos s'ocupaven en grups de quatre per tal que poguessin compartir despeses. Lògicament, moltes d'aquestes persones, un cop estabilitzades i després de fer el reagrupament familiar, optaven per llogar un altre habitatge a la població per viure en família.

Entitat bancària

Dins de les empreses que conformen bonÀrea Agrupa, existeix una entitat cooperativa de crèdit: CaixaGuissona, que presta tots els serveis bancaris habituals, i que sempre ha ofert finançament adequat, tant hipotecari com amb garantia exclusivament personal, amb condicions molt competitives, el que ha facilitat la viabilitat econòmica en l'etapa d'aterratge de les persones que arribaven a Guissona (mobliment d'habitatges, adquisició de vehicles per facilitar la mobilitat, etc.)

Tràmits gratuïts de documentació

Des del primer moment, el departament de RRHH va oferir l'ajuda a la tramitació de tota la documentació al personal estranger de forma totalment gratuïta.

Des d'aquest departament s'ajudava a la presentació de la documentació un cop arribats amb l'oferta de contractació en origen a organismes com Estrangeria o al Policia Nacional.

A partir d'aquesta documentació inicial es va anar derivant la necessitat de prestar assessorament també en altres tràmits com el reagrupament familiar, la renovació de permisos, nacionalitzacions, etc.

D'aquesta manera, una part de l'equip de RRHH de bonÀrea va especialitzar-se en aquest tipus de tramitacions per donar suport als col·lectius que arribaven a Guissona.

Formació interna

En el moment d'arribada els oferíem la possibilitat de fer cursos de català i/o castellà. La gran majoria escollien castellà. El català passava a ser la segona opció un cop s'adonaven que aquest idioma els ajudava més a la integració, però la necessitat real d'aprendre català va néixer quan els seus fills/es es van escolaritzar.

bonÀrea és una empresa que ofereix un extens pla de formació per a tota la plantilla. A les formacions hi tenen cabuda totes les persones de l'empresa. Es fan formacions per a diferents perfils de treball, formacions que ajuden a desenvolupar-se en el seu lloc de feina. A aquestes formacions hi tenen accés totes les persones, indiferentment del seu país origen.

Ens agradaria fer esment que qualsevol persona que és seleccionada per entrar a la nostra empresa, un cop dins rep el mateix tracte i té les mateixes oportunitats per progressar o promocionar. La promoció té a veure amb les seves aptituds i el seu encaix als perfils professionals, sense que se'n valori en cap cas l'origen.

L'empresa, com ja hem esmentat, ofereix múltiples formacions relacionades amb la informàtica, les habilitats directives, la gestió, la prevenció de riscos laborals, la producció, els idiomes... Hi ha certes formacions que són obertes a qualsevol persona de l'empresa ja que no són exclusives de llocs de treball, les oferim com a millora personal o salari emocional. Podem esmentar formacions com anglès, francès, ofimàtica, etc.

Certificats de professionalitat

Seguint amb el tema de la formació, l'empresa ha impulsat una sèrie de formacions per ajudar a cobrir determinats llocs de feina. Podem esmentar l'Escola d'alimentació (CP), l'Escola de transportistes i el CP d'Atenció sociosanitària.

L'escola d'Alimentació es tracta d'un Certificat de Professionalitat de nivell I, amb complements de nivell II, dirigit a persones joves que no estudien ni treballen. Aquesta formació, en conveni amb el SOC, capacita per treballar com a operari/a en una indústria càrnia. A aquesta formació hi ha accedit un nombre elevat de persones estrangeres, molts familiars de treballadors/es nostres, que han arribat a Guissona en un moment que han acabat els estudis al seu país d'origen, són reagrupats i que aquí estan una mica fora del sistema. Amb aquesta escola han adquirit una formació, una experiència, ja que durant un any fan pràctiques a l'empresa, i finalment un lloc de treball estable a la feina. Enguany comencem la 18ena edició d'aquesta escola, amb un èxit d'inserció de més del 75%.

L'escola de Transportistes neix arrel de la necessitat de trobar persones que facin de xofers per a la nostra empresa. És una escola interna i privada on muntem un itinerari formatiu que inclou l'obtenció del permís C, el títol de Transportista i el títol de Competència Professional. L'empresa paga els estudis de totes aquestes titulacions i ofereix feina a mitja jornada mentre estan estudiant els matins. Aquesta formació va novament dirigida a joves entre 18 i 35 anys que tinguin interès en ser xofers. Hem fet varies edicions també amb un èxit d'inserció del 60%.

I acabem de començar la 3a edició del CP d'Atenció sociosanitària, un CP de nivell II també en conveni amb el SOC. Aquest CP va dirigit a persones que tinguin interès en realitzar tasques relacionades amb la geriatria. bonÀrea té dins del grup la Fundació bonÀrea, una residència geriàtrica dedicada a l'atenció de les persones grans. Novament ens trobem davant un nou cas d'èxit ja que la incorporació està per sobre del 90%.

Formació Professional (dual)

Una altra línia de formació són els cicles formatius. Un altre dels perfils de lloc de treball amb difícil cobertura històricament és el del personal de manteniment. És un perfil que fa molts anys amb el qual tenim dificultats. Ja hem esmentat anteriorment que es va fer una prova i es van contractar persones d'Argentina, amb doble nacionalitat, i especialistes en manteniment. Van tenir un bon resultat, però no suficient. Això ens va portar a estudiar noves opcions per atraure o fer aflorar personal. La nostra era oferir formació relacionada amb el manteniment a aquelles persones que teníem a les plantes de producció i tinguessin interès per adquirir nous coneixements i promocionar a un altre lloc de feina més ben remunerat. I això ens va portar a trucar a la porta al Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

És així com el 2005 comencem una nova estratègia per cobrir les necessitats de personal de manteniment, la col·laboració amb el departament d'Educació en el nostre entorn més immediat, Guissona. El departament d'Educació es va mostrar receptiu a les nostres demandes i junts vam començar un camí, un model que amb el temps ha esdevingut referència en l'àmbit educatiu i de treball: la formació dual.

El model dual va tenir els seus orígens en la formació professional i ha anat evolucionant des dels seus inicis.

Podem fer un resum de les fites més significatives:

- Any 2005: establim el primer conveni a nivell de Catalunya entre el departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya i bonÀrea (una empresa privada) per a la impartició d'un CFGM d'Electromecànica a la nostra població, Guissona. L'INS Guissona fins llavors era un centre educatiu d'ESO i Batxillerat, però no impartia cicles i gràcies a la signatura del nostre conveni, va començar a tenir aquesta formació. Una formació dirigida a personal de la pròpia empresa amb ganes de prosperar i assumir un nou rol. És per aquest motiu, que el cicle es va començar a realitzar en horari de tarda, d'aquesta manera durant el matí els operaris/es treballaven i a la tarda podien anar a estudiar. L'empresa els hi oferia una retribució addicional per les hores de formació per tal d'ajudar-los i incentivar-los. Com que es tracta d'un formació del Departament, la matrícula estava oberta a tota la població en general. Així, doncs, els/les joves que es matriculaven al cicle, tenien garantida la feina a bonÀrea com a operaris/es de producció fins que adquirien els coneixements mínims de manteniment i podien començar a fer les pràctiques. Dos anys més tard, iniciem també conjuntament amb l'INS Guissona, un CFGM de Gestió administrativa, que anys més tard evolucionarà amb un tres per dos amb informàtica.

- Any 2008: signem un nou conveni per millorar la formació de l'alumnat dels cicles formatius de grau mig de Guissona. Un conveni entre bonÀrea i l'INS Alfons Costafreda de Tàrraga per impartir un CFGS de Mecatrònica en modalitat d'alternança simple. A diferència dels inicis de la formació professional, la principal novetat d'aquesta alternança era que l'alumnat estudiava i treballava com a aprenent de manteniment.

- Any 2012: tornem a ser la primera empresa catalana que signa un conveni de formació dual amb el CFGS d'Indústries alimentàries a l'INS Guissona, un conveni que signem a les instal·lacions de bonÀrea amb el molt Honorable President de la Generalitat i Consellera d'Educació d'aquell moment. La principal característica d'aquesta evolució d'alternança simple a dual és, sens dubte, que l'empresa passa a ser part activa de la formació i amb ella, les persones de l'empresa designades per a ser tutors/es i per a formar a l'alumnat seguint un pla d'estudis.

- Any 2020: signem un nou conveni per incorporar a l'INS Guissona un CFGM d'Elaboració de productes amb complements de cuina en modalitat dual. D'aquesta manera, aconseguim tenir tota la línia relacionada amb el tema alimentari, molt important per al sector amb el qual treballem i que ens posiciona com a referents en aquest camp a les terres de Lleida.

Seguim evolucionant, sempre intentant captar les noves i millors tendències. És per això que en els últims anys treballem amb la metodologia basada en projectes. L'experiència que hem adquirit, de la mà dels centres educatius amb els quals tenim conveni, ens ha portat al moment actual i és que ara formem part de nombrosos convenis de formació professional amb altres centres, amb un elevat grau de satisfacció. El percentatge d'alumnat contractat de forma estable (més d'un 75%), un cop finalitzats els estudis, és una bona mostra d'això. I aquesta dilatada experiència ens ha portat a completar l'oferta formativa extrapolant-la a altres nivells educatius tant inferiors com superiors: certificats de professionalitat, graus i màsters duals. Aquesta experiència que hem adquirit, acompanyats dels centres educatius, ens ha posicionat com a un dels referents en la formació dual i ens ha permès participar en nombroses jornades i ponències fins a actuar com a experts al Parlament de la Generalitat de Catalunya per al desenvolupament de la Llei de Qualitat de Formació Professional, a participar en grups de treball de formació dual de la UdL, a elaborar continguts del curs de formació per a tutors/es d'empreses, entre altres. Aquesta llarga trajectòria també ens ha portat diversos reconeixements, com per exemple el reconeixement per part de la Conselleria d'Educació de la Generalitat de Catalunya per la nostra trajectòria i aposta per la Formació Professional o bé l'obtenció del certificat d'Acreditació d'Excel·lència en l'FP dual, entre altres.

En les primeres promocions del CFGM d'Electromecànica hi havia un elevat número de persones estrangeres que van veure aquesta formació com a una oportunitat per formar-se i desenvolupar-se. El seu esforç va ser titànic, treballaven durant el matí, a la tarda estudiaven i tot plegat ho compaginaven amb la seva vida personal i familiar. A més a més, cal sumar-hi l'esforç de la llengua ja que la formació s'imparteix íntegrament en llengua catalana.

Tenim múltiples exemples de persones que van cursar aquests estudis, que van passar a fer feines de manteniment i van deixar endarrere la producció i, a dia d'avui, alguns ocupen càrrecs de responsables d'equips.

Les persones estrangeres són presents en tots els cicles formatius amb els quals tenim conveni. I a Guissona, detectem a persones que fan la formació amb l'aspiració de millorar professionalment. Podem afirmar que més el 50% de l'alumnat d'aquest cicles i CPs provenen de famílies estrangeres.

La Llavor

L'any 2020 bonÀrea, amb col·laboració amb l'Ajuntament de Guissona, els centres educatius de la vila i el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, va arrencar un nou projecte amb l'ànim de reforçar l'interès per les matèries STEAM a Guissona: La Llavor. Considerem que és un exemple magnífic, infreqüent, dels resultats que es poden aconseguir amb una convenient col·laboració público-privada.

La Llavor es un espai de formació on tot l'alumnat de Guissona, tres escoles i un institut (més d'un miler d'alumnes), es familiaritza i treballa en l'àmbit tecnològic a partir de la metodologia LEGO EDUACTION. És el centre Lego més gran de l'estat espanyol, setmanalment tots els alumnes reben formació en robòtica, programació, etc., unes hores que formen part del seu currículum acadèmic (son una assignatura més), per tant es tracta d'uns aprenentatges que arriben a tots els alumnes, no és un extraescolar, sinó una formació universal i gratuïta amb la que pretenem despertar vocacions tecnològiques, orientades a un món que cada cop necessita més perfils professionals d'aquesta naturalesa. El projecte La Llavor va ser presentat a la darrera edició del MWC (Mobile World Congress).

Aquest 2025 s'ha habilitat un espai Maker per tal d'ampliar el tipus d'activitat, talladores làser, impressió 3D.

Convençuts del seu sentit i valor, des de bonÀrea hem exportat el model a poblacions veïnes, com ara Agramunt, Ponts, Torà o Santa Coloma de Queralt. En l'actualitat, mantenim converses amb altres localitats de l'entorn per promoure un àrea (La Llavor Valley) amb epicentre a Guissona, on tot l'alumnat hagi tingut l'ocasió de treballar en tot allò que guarda relació amb la tecnologia.

Altres accions d'integració

Podem enumerar altres accions d'integració que es fan a nivell d'empresa o bé en col·laboració amb entitats i administracions públiques.

- Grup de comunitats: a nivell de bonÀrea hem creat el grup de comunitats on hi participen persones de RRHH i portaveus dels diferents col·lectius per nacionalitats. L'objectiu és teixir ponts de diàleg entre les diferents nacionalitats que conviuen a l'empresa i a la població, cohesionar, integrar... i alhora, que serveixi com a canal de projecció per comunicar temes de l'empresa o de les diferents comunitats.
- Espai de cohesió: bonÀrea participa en l'espai de cohesió creat per l'Ajuntament de Guissona. En aquest espai hi participen també les diferents comunitats i entitats de la

població. L'objectiu també és el de crear ponts de diàleg i compartir temes que són d'interès per a tothom.

- Col·laboració amb els agents d'acollida locals i comarcals: bonÀrea col·labora amb aquests agents per fer arribar a la població nouvinguda la informació que no és la pròpia d'empresa, com per exemple les normes de convivència, entitats socials, entitats de la població, situació dels equipaments bàsics, ...
- Col·laboració amb els agents de seguretat (Mossos d'Esquadra): col·laborem activament amb els cossos policials per evitar o solucionar conflictes que puguin esdevenir.
- Participació en polítiques públiques i estatals: la guerra entre Rússia i Ucraïna ha impactat de ple a la població de Guissona. bonÀrea ha fet donacions econòmiques, d'aliments, materials (material sanitari de cura, material elèctric, etc.) i l'enviament de dos camions d'ajuda humanitària. Així mateix, va participar en l'acollida de més de 380 persones refugiades fent aportacions econòmiques, donant productes d'alimentació, condonant internet de bonÀrea Telecom a les famílies i entitats acollidores, entre altres.
- Cercles d'RSC: bonÀrea fa aportacions econòmiques a les diferents associacions de comunitats de Guissona. Així mateix fa altres aportacions puntuals de festes que es puguin organitzar.
- Participació en festes: bonÀrea participa en les festes que organitzen a la població les diferents comunitats.
- bonÀrea col·labora en la millora de serveis públics i privats com la guarderia, centres d'educació o el CAP.
- bonÀrea organitza campionats de futbol 7 per a tota la plantilla. Els treballadors/es s'organitzen per equips i es fa una lliga interna. En aquest campionat hi participen moltes persones estrangeres que formen equips multiculturals.
- bonÀrea organitza altres activitats esportives com un campionat de pàdel o una caminada. Aquí també hi participa voluntàriament qui vol de la plantilla.
- bonÀrea publica trimestralment la revista InfoAgrupa, revista per fer arribar a tota la plantilla notícies relacionades amb l'empresa. Aquesta revista arriba a tot el personal.
- bonÀrea disposa d'un centre de salut, d'instal·lacions de Pitch&Put i d'un gimnàs a preus molt econòmics i oberts a tota la plantilla i al públic en general.
- bonÀrea, a través del seu departament de RRHH, ofereix la possibilitat d'assessorar i ajudar en altres tràmits que no són estrictament laborals. Podem posar múltiples exemples com: ajudar a tramitar l'homologació a Espanya dels seus estudis, ajudar-los a tramitar la targeta sanitària, a indicar-los com fer un empadronament, explicar-los on i com poden escolaritzar els fills/es, com acudir a serveis socials, explicar quines entitats té Guissona i com hi poden participar... i ajudar en alguns temes més delicats i de caire més confidencial com trobar atenció psicològica en cas de la mort de familiars, ajudar a repatriar familiars que han mort aquí, orientar on acudir per avortar, etc.

Ascensor social

L'ascensor social és una realitat ben afermada a Guissona i a bonÀrea.

Aquí podríem fer dos grups:

- a) Persones estrangeres que van arribar a la nostra empresa per treballar com a operaris/es de producció i que han promocionat a nivell intern i han assolit noves categories professionals. Els motius pels quals han ascendit poden ser perquè s'han homologat els estudis del seu país, s'han format aquí en algun cicle formatiu que els ha permès escalar o bé han demostrat una vàlua que els ha permès ocupar altres llocs de treball.

- b) Fills/es de persones estrangeres que van arribar a edats molt joves a Guissona i que es van incorporar al sistema educatiu català, sense coneixements de llengua ni del país. Aquests joves han acabat fent estudis de cicle o superiors universitaris i s'han incorporat a bonÀrea d'acord a la seva formació i experiència. Aquest és avui és un grup cabdal i una font de talent vital per a bonÀrea.

Guissona 23 de gener de 2025

DADES (31 de desembre de 2024)

Més enllà del relat, aportem a continuació algunes dades que ajuden a contextualitzar i valorar en la seva justa dimensió els desafiaments relacionats amb el capital humà que ens cal gestionar, dia a dia, a bonÀrea Agrupa,

PERSONAL TREBALLADOR ESTRANGER A L'EMPRESA:

Percentatge de persones immigrants a la plantilla: **48%**.

El total de la plantilla actual és de 5.465 persones.

Perfils que ocupen les persones estrangeres:

Gestió = 182 persones

Manteniment = 176 persones

Informàtica = 26 persones

Producció = 2.245 persones

D'aquestes persones d'origen estranger, fins a **244 ocupen càrrecs de comandament intermedis**, ja sigui en àrees de gestió, manteniment, informàtica o producció. Aquests 244 comandaments són de 29 nacionalitats diferents.

Percentatge de personal amb **contracte fixe = 96,27%**

Procedència per nacionalitats (ordre alfabètic):

ALEMANIA	1	0,04%	0,02%
ARGELIA	10	0,40%	0,19%
ARGENTINA	28	1,11%	0,53%
BANGLADESH	5	0,20%	0,09%
BELGICA	1	0,04%	0,02%
BIELORUSSIA	2	0,08%	0,04%
BOLIVIA	10	0,40%	0,19%
BRASIL	9	0,35%	0,17%
BULGARIA	111	4,39%	2,10%
BURKINA FASO	2	0,08%	0,04%
CHILE	9	0,35%	0,17%
CHINA	2	0,08%	0,04%
COLOMBIA	139	5,49%	2,62%
CONGO	3	0,12%	0,05%
COSTA DE MARFIL	6	0,24%	0,11%
CUBA	14	0,55%	0,26%
DOMINICA	1	0,04%	0,02%
DOMINICANA	46	1,82%	0,86%
ECUADOR	46	1,82%	0,86%
EGIPTO	29	1,14%	0,54%
ESTATS UNITS	1	0,04%	0,02%
RUSIA	9	0,35%	0,17%
FILIPINAS	1	0,04%	0,02%
FRANCIA	1	0,04%	0,02%
GAMBIA	53	2,10%	0,99%
GEORGIA	3	0,12%	0,05%
GHANA	1	0,04%	0,02%
GRECIA	1	0,04%	0,02%
GUATEMALA	1	0,04%	0,02%
GUINEA	29	1,15%	0,54%
GUINEA BISSAU	2	0,08%	0,04%
GUINEA ECUATO	3	0,12%	0,05%
HONDURAS	10	0,40%	0,19%
INDIA	2	0,08%	0,04%
ITALIA	2	0,08%	0,04%
LITUANIA	5	0,20%	0,09%
MALI	99	3,91%	1,87%
MARRUECOS	179	7,07%	3,37%
MAURITANIA	5	0,20%	0,09%
NICARAGUA	1	0,04%	0,02%
NIGER	1	0,04%	0,02%
MEXIC	1	0,04%	0,02%
NIGERIA	3	0,12%	0,05%
PAKISTAN	8	0,31%	0,15%
PARAGUAY	1	0,04%	0,02%
PERU	47	1,85%	0,88%
POLONIA	5	0,20%	0,09%
PORTUGAL	5	0,20%	0,09%
REINO UNIDO	2	0,08%	0,04%
REP.CENTROAFR	1	0,04%	0,02%
REPUBLICA CHECA	2	0,08%	0,04%

MOLDAVIA	41	1,61%	0,77%
RUMANIA	552	21,81%	10,40%
SENEGAL	409	16,15%	7,70%
TURQUIA	1	0,04%	0,02%
UCRANIA	537	21,22%	10,11%
URUGUAY	6	0,24%	0,11%
VENEZUELA	28	1,10%	0,53%

Ombregem les cinc nacionalitats amb més presència.

Dades generals:

Núm. habitants Guissona: 7.809 (dades desembre 2024 – Font: Ajuntament de Guissona)
(4195 homes + 3614 dones)

Núm. habitants desocupats a Guissona: 146 (desembre 2024 – Font: Observatori del Treball i Model Productiu) (66 homes + 80 dones)

Taxa d'atur a la província de Lleida: 7,90% (desembre 2024 – Font: Observatori del Treball i Model Productiu)

Taxa d'atur a Catalunya: 8,81% (desembre 2024 – Font: Observatori del Treball i Model