

NÚMERO DE EMPLEADOS/AS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados.

El Grupo RC Celta presentó unos datos de plantilla de 188 trabajadores y trabajadoras, de los que casi un 40% está conformado por personal dedicado a la competición deportiva, jugadores y Técnico del Primer Equipo.

En la siguiente tabla, se presenta su distribución por sexo y clasificación profesional:

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS/AS	EMPLEADOS/AS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Dirección (*)		Jugadores y Técnicos Primer Equipo		Restp áreas (**)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
188	7	2	74	0	83	22
	9		74		105	

(*): Comprende Dirección General y directores de área/departamento.

(**): Comprende a trabajadores del resto de áreas/departamentos como son área corporativa de finanzas, administración y RRHH, seguridad e instalaciones, marketing, comercial, área técnica, nuevos negocios (tienda, clínica)

Tal y como se puede concluir de los datos analizados, el Grupo RC Celta cuenta con una plantilla joven con una representación masculina superior a la femenina, hecho que viene explicado por el elevado peso sobre el total que supone el personal dedicado a la competición.

Con respecto al Consejo de Administración, actualmente está conformado por 2 mujeres y 5 hombres. Atendiendo a los Estatutos Sociales, el cargo de miembro del Consejo de Administración no es retribuido.

DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Desde Grupo RC Celta se promueve el empleo estable apostando por relaciones duraderas con sus empleados y empleadas. En el presente análisis han sido excluidos los jugadores por las características especiales de sus vinculaciones, siendo siempre de carácter temporal.

En las siguientes tablas se presentan los datos relativos a la distribución de sus contratos segmentados por sexo, edad y clasificación profesional:

La distribución por edad se facilita en la siguiente tabla:

EMPLEADOS/AS POR EDAD

18 - 30 años	81	31 - 50 años	79	Más de 50	28
--------------	----	--------------	----	-----------	----

CONTRATOS POR SEXO

Indefinidos		Temporales		A tiempo parcial	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
30	20	58	4	1	3

CONTRATOS POR EDAD

Indefinidos			Temporales			A tiempo parcial		
18-30	31-50	+50	18-30	31-50	+50	18-30	31-50	+50
1	31	18	13	40	9	0	3	1

CONTRATOS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dirección (*)			Técnicos 1º equipo			Resto áreas(**)		
Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
7	2	0	0	1	0	43	59	3

(*): Comprende Dirección General y directores de área/departamento.

(**): Comprende a trabajadores del resto de áreas/departamentos como son área corporativa de finanzas, administración y RRHH, seguridad e instalaciones, marketing, comercial, área técnica, nuevos negocios (tienda, clínica)

Durante la temporada 2018-19, únicamente se ha producido un despido de un empleado perteneciente al segmento Resto de áreas y perteneciente al rango de edad 31-50 años.

RETRIBUCIÓN POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.

En la siguiente tabla se presenta el importe de las retribuciones medias clasificadas en función de la edad, sexo y clasificación profesional:

RETRIBUCIÓN MEDIA POR EDAD	18-30	15.377€	
	31-50	58.910€	
	>50	82.795€	
RETRIBUCIÓN MEDIA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Dirección (*)	Hombres	310.254,81€
		Mujeres	(***)
	Resto Áreas (**)	Hombres	32.363,61€
		Mujeres	27.533,20€
		%	17,54

(*): Comprende Dirección General y directores de área/departamento.

(**): Comprende a trabajadores del resto de áreas/departamentos como son área corporativa de finanzas, administración y RRHH, seguridad e instalaciones, marketing, comercial, área técnica, nuevos negocios (tienda, clínica).

(***): No se facilita los datos relativos a la remuneración de Mujeres de la clasificación Dirección al tratarse de un segmento que aglutina a dos personas y expondría información de carácter personal.

En la tabla anterior se ha sido excluido el segmento formado por los Jugadores debido a sus características especiales con respecto a las retribuciones. En la temporada 2018-2019, el importe de los sueldos y salarios de la plantilla deportiva de Grupo RCCelta asciende a 37.607.814, 79 euros.

BENEFICIOS DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS

GRI 401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados temporales o a tiempo parcial.

Actualmente, los trabajadores de Grupo RCCelta cuentan con una serie de ventajas por pertenecer al Grupo, como son las que siguen:

- Dos pases para poder asistir a los partidos del primer equipo y del filial.
- Descuentos en tiendas de Grupo RCCelta.
- Descuento en el Campus de la Fundación Celta así como en el resto de actividades que organizan.
- Descuento en la Clínica Grupo RCCelta.
- Descuento en Restaurante Silabario A Sede.
- Descuento Espazo Gambeta.
- Descuentos con otras empresas colaboradoras como Sanitas,
- Anticipos sobre salarios bonificados (tipo 0%),
- Acciones formativas subvencionadas al 50% por el Grupo.

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El Grupo RCCelta está conformado por dos sociedades y una Fundación, siendo diferentes las actividades desarrolladas por cada una de ellas y, por tanto, también las condiciones específicas en cuanto a la organización del trabajo. Desde Grupo RCCelta se trata de favorecer y facilitar la compatibilización entre la vida familiar/personal y laboral, equilibrando los tiempos de trabajo. Todos los trabajadores y trabajadoras se encuentran al amparo del Convenio Laboral propio o Convenios Sectoriales de aplicación, como sigue:

- En el Real Club Celta de Vigo, S.A.D. el horario laboral es de 35 horas semanales. Su distribución depende del departamento o área en que se desarrolla la actividad laboral.
- En el caso de la Fundación Celta de Vigo el horario es de 39 horas semanales, dependiendo su distribución del puesto a desempeñar.
- Para Afouteza e Corazón S.L.U. su horario se compone de 39 horas semanales para el personal amparado bajo el Convenio de oficinas y despachos y de 40 horas semanales si se trata de la actividad de comercio detallista en textil y de hospitalización e internamiento.

Actualmente, el Grupo no cuenta con una política de desconexión laboral. En el caso de Real Club Celta de Vigo y Fundación Celta de Vigo cuentan con jornada intensiva, en aquellas áreas de trabajo que así lo permiten, en los meses de verano tal y como establecen sus respectivos convenios colectivos de aplicación.

4.3. SALUD Y SEGURIDAD

La Prevención de Riesgos Laborales es una prioridad en Grupo RCCelta que tiene como objetivo proteger a los trabajadores y trabajadoras de los riesgos que se derivan de su labor, evitando o minimizando las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales. Para garantizar este aspecto, el Grupo realiza una serie de acciones:

- Contratar el servicio de vigilancia de la salud a través de un servicio de prevención ajeno,
- Realizar acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) y en materia de plan de emergencias, y
- Evaluar los riesgos asociados a cada uno de los puestos de trabajo de las instalaciones del Grupo, de cara a facilitar la confortabilidad de los puestos de trabajo.

En la temporada 2018/2019 la Fundación Celta de Vigo ha obtenido una bonificación por baja siniestralidad.

El Grupo de cara a la temporada 2019/2020 establece como objetivo conseguir la certificación ISO 45001 en materia de SSL.

ACCIDENTES DE TRABAJO

GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.