

Todos los accidentes laborales con baja registrados en la temporada 2018-2019 corresponden al personal dedicado a la actividad deportiva, por lo que todos ellos han afectado a hombres.

Número de accidentes de trabajo	28	Frecuencia (*)	97
Gravedad (**)	3	Número días perdidos (**)	49

(*) Índice de frecuencia= $(N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 1.000.000$.

(**) Índice de Gravedad= $(N^{\circ} \text{ jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 1.000$

(***) Número de días perdidos= $N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ accidentes}$

En la temporada 2018/2019 no se han registrado casos de enfermedades profesionales o muertes.

ABSENTISMO LABORAL.

En la temporada 2018/2019 el número total de horas de absentismo asciende a 9.577 horas, incluyendo las horas de baja médica por accidentes de trabajo y por enfermedad común.

4.4. RELACIONES SOCIALES

En lo que se refiere a la organización del dialogo, los mecanismos o canales que hay implantados en el Grupo para tratar las diferentes cuestiones que

conciernen a los trabajadores en cuanto a comunicación se tratan en las reuniones del comité.

GRI 102-41: Acuerdos de negociación colectiva.

Respecto a la relación entre la organización y el capital en el proceso productivo Real Club Celta de Vigo, S.A.D cuenta con un convenio colectivo propio, que ha sido negociado por el Comité de empresa y que se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2019.

GRI 403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.

En materia de prevención de riesgos laborales, existe la figura de Comité de prevención, el cual está Conformado por una Presidenta, una Secretaria, siete vocales y 3 Delegados de Prevención de Riesgos laborales, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en esta materia.

GRI 403-4: Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

Las cuestiones específicas tratadas con los sindicatos en materia de seguridad y salud se encuentran recogidas en el artículo 37 del Convenio colectivo del Real Club Celta de Vigo, S.A.D.

4.5. FORMACIÓN

En el Grupo RCCelta, la formación constituye una de las líneas básicas y estratégicas de su política de gestión de personas que materializa el com-

promiso del grupo respecto a la mejora continua de la profesionalización y la motivación de su equipo humano.

El Grupo fomenta la formación continua de sus empleados como medida y elemento de progreso personal e individual con el ánimo de buscar la excelencia en el desempeño del puesto de trabajo. Derivado de todo ello proporciona a todos los trabajadores planes de formación adaptados a sus puestos de trabajo para conseguir la mayor efectividad en el desempeño de los mismos. El Plan de formación tiene por objeto determinar la formación que recibirá el personal a su incorporación en las sociedades del Grupo RCCelta, así como describir el sistema la detección de necesidades formativas que surgirán a lo largo de la relación laboral. Dicho Plan recoge los siguientes aspectos:

- Plan de Formación inicial.
- Formación en el puesto de trabajo.
- Formación en el conocimiento de RCCelta y en el Sistema de Gestión de Calidad.

Además, los trabajadores y trabajadoras del Grupo pueden proponer a sus respectivos directores su interés en las formaciones que consideren oportunas, estas serán consideradas siempre que se encuentren enfocadas a la mejora de sus capacidades y desarrollo de conocimientos vinculados a su puesto de trabajo.

En la temporada 2018-2019 los empleados y empleadas del Grupo RCCelta han realizado formaciones en alguna o en varias de las siguientes materias:

- Prevención de Riesgos Laborales (PRL)
- Compliance
- Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)
- Plan de emergencia.
- Formación de reciclaje en medioambiente impartida por ECOEMBES.
- Cursos de actualización profesional,
- Cursos de capacitación y preparación para desempeño de los objetivos del Grupo, ..., y
- Cursos de categorías inferiores formando a los padres en hábitos saludables, valores en el ámbito del deporte como la prevención de la violencia en el deporte fomentando las relaciones familiares y sociales, ...
- Cursos de idiomas para integrar en la sociedad a los jugadores como convenios para el refuerzo a los niños de categorías inferiores.

Otra de las cuestiones destacadas por su importancia tanto para La Liga como para el Grupo, es la formación específica en Integridad y apuestas, impartándose un taller en esta materia una vez por temporada.

En esta línea, se refuerza la sensibilización a través de la colocación de carteles sobre integridad en las zonas deportivas y la distribución, tanto en formato físico como digital, de guías proporcionadas por LaLiga entre la plantilla deportiva y administrativa del grupo.

Esta Guía recoge consejos relacionados con las apuestas, las primas a terceros, la manipulación de

resultados, las buenas prácticas en redes sociales, relación con los medios y la lucha contra la discriminación.

GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado

Todos los empleados del Grupo han realizado formación en materia de prevención de riesgos laborales, de compliance, de LOPD y de plan de emergencia.

Además, el Grupo fomenta y valora positivamente que los empleados realicen cursos de actualización profesional y de capacitación y preparación para el desempeño de los objetivos del Grupo. En este ámbito, las horas de formación anual del Grupo RC Celta, a excepción de jugadores, por categoría profesional sexo, así como la media de horas recibidas por empleado se facilita en la siguiente tabla:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Hombres	Mujeres
Dirección	354	468
Resto Áreas	2.387	1.064
Total	2.741	1.532

MEDIA HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Hombres	Mujeres
Dirección	50	234
Resto Áreas	29	48
Total	30	64

En cuanto a las horas de formación recibidas por los jugadores, cuerpo técnico y personal, como ya se ha dicho se realizaron talleres de Integridad organizados por LaLiga coordinándose con el Departamento de Seguridad e Instalaciones del RC Celta para el Primer Equipo y Celta B.

La valoración de las acciones formativas se realiza por el responsable de cada área junto con cada trabajador que desarrolla la acción formativa, a través de un Formato de Procedimiento de Evaluación del Curso, y a nivel global por la directora del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos.

Siguiendo esta línea de formación, el personal del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos, de acuerdo con la ISO 9001:2015, realiza evaluaciones de los cursos que llevan a cabo para su conservación en el expediente.

GRI 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Por la naturaleza de la actividad desempeñada, el personal deportivo se encuentra en un proceso de evaluación de su desempeño permanente y vinculado a sus resultados individuales y de equipo. Con respecto al resto del personal, en el caso del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos cuenta con una metodología definida de Evaluación de desempeño que es aplicada anualmente, actualmente afecta al 10% de la plantilla (excluyendo a los jugadores).

4.6. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El Grupo RC Celta se encuentra firmemente comprometido con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, independientemente de las características individuales de las personas que opten a un puesto de trabajo. Por ello, incorpora expresamente el principio de igualdad y diversidad como valor básico en su Modelo de Gestión de Personas, haciendo suyos los criterios establecidos en la legislación vigente en la materia, cuya aplicación práctica se viene traduciendo en el diseño, implantación y seguimiento de medidas que han contribuido efectivamente a integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad diaria del Grupo.

Este compromiso se plasma también en el Código Ético del Grupo donde se recogen los principa-

les valores del Grupo basados en la honestidad, justicia e integridad y donde se hace referencia al máximo respeto, equidad y dignidad en el trato a todos los empleados y empleadas que conforman el Grupo.

Como muestra de la importancia que Grupo RC Celta concede al trabajo por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, durante el año 2020 está previsto comenzar a trabajar en la definición de un Plan de igualdad que será negociado junto al nuevo Convenio Colectivo de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D.

Actualmente, se encuentran integradas en el equipo de trabajo dos personas con discapacidad, un hombre y una mujer. Asimismo, la plantilla del grupo es multicultural y diversa, con representación de personas de 11 nacionalidades diferentes.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

El Grupo trabaja activamente por prevenir y evitar este tipo de situaciones, estableciendo los mecanismos de control necesarios. Por ello se sigue un estricto proceso basado en la solicitud de información relativa a los delitos de naturaleza sexual a todos los empleados y empleadas del Grupo, especialmente aquellos que trabajan con menores, tal y como queda recogido en el Reglamento interno.

4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

El Grupo RC Celta trabaja activamente por la igualdad de oportunidades de las personas con

capacidades especiales a través de la participación en diferentes actividades dirigidas a dichos colectivos, así como a través de la adaptación de sus propias instalaciones.

Prueba de ello son las iniciativas desarrolladas por el Grupo y dirigidas a colectivos con necesidades especiales, como su participación en LaLiga Genuine. Se trata de una iniciativa integradora que LaLiga desarrolla a través de su Fundación, y que consiste en la creación de una Liga formada por equipos conformados por personas con discapacidad intelectual, donde se trabaja por los valores y la integridad efectiva. El equipo Celta Integra participó de este campeonato en el que se proclamó campeón para la temporada 2018/2019.

Otro ejemplo de las acciones de inclusión social y accesibilidad universal son los acuerdos de colaboración o asociación que tanto Afouteza e Corazón S.L.U. como la Fundación Celta de Vigo, llevan a cabo con asociaciones para la integración de personas con diversidad funcional, como realización de prácticas en el Grupo con Down Vigo o colaboraciones para equipos de la cantera.

En cuanto la accesibilidad a las instalaciones cedidas en uso por el Ayuntamiento de Vigo, el estadio Abanca Balaídos cuenta con una puerta (puerta 18) con una plataforma y rampa adaptada para que puedan acudir al partido personas con movilidad reducida y su acompañante

En su sede social, el Grupo dispone de los medios necesarios y suficientes para garantizar el acceso a todas las plantas mediante rampas y ascensores.