4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.

4.1. EMPLEO.

Para el Grupo RCCelta las personas que lo conforman son el principal activo, manteniendo un firme compromiso con el empleo de calidad basado en condiciones de igualdad de oportunidades, independientemente del sexo, edad u otras circunstancias. Desde el Grupo se apuesta y trabaja activamente por la alineación de su estrategia y objetivos, con el desarrollo y la profesionalización de las personas que conforman su equipo humano, a través de la motivación y la formación continua.

En los sucesivos apartados se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de datos para las diferentes dimensiones de interés como son: número de empleados, retribución o distribución de los contratos de trabajo.

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

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

El Grupo RCCelta presentó unos datos de plantilla de 165 trabajadores y trabajadoras, de los que un 42% 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:

TEMPORADA	NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS/AS	EMPLEADOS/AS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
		Dirección (*)		Jugadores y Técnicos Profesionales		Resto áreas (**)	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2020/2021	165	7	2	70	0	63	23
		9		70		86	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2019/2020	176	7	2	72	0	70	25
		9		72		95	

(*): 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).

La distribución por edad se facilita en la siguiente tabla:

EMPLEADOS/AS POR EDAD			
TEMPORADA	18-30 años	31-50 años	Más de 50
T 2020/2021	62	76	27
T 2019/2020	74	76	26

Tal y como se puede concluir de los datos analizados, el Grupo RCCelta 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 RCCelta 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.

(*): 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).

En las siguientes tablas se presentan los datos relativos al personal vinculado a la dirección y al resto de áreas en función de la distribución de sus contratos segmentados por sexo, edad y clasificación profesional:

CONTRATOS POR SEXO							
TEMPORADA	Indefinidos		Temporales		A tiempo parcial		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
T 2020/2021	25	21	30	1	15	3	95
T 2019/2020	28	21	46	4	3	2	104

CONTRATOS POR EDAD										
TEMPORADA	Indefinidos			Temporales			A tiempo parcial			Total
	18-30	31-50	Más de 50	18-30	31-50	Más de 50	18-30	31-50	Más de 50	
T 2020/2021	2	31	13	10	17	4	8	8	2	95
T 2019/2020	3	32	14	21	24	5	3	1	1	104

CONTRATOS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL							
TEMPORADA	Dirección (*)			Resto áreas (**)			Total
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
T 2020/2021	7	2	0	39	29	18	95
T 2019/2020	7	2	0	42	49	4	104

Durante la temporada 2020/2021, se produjeron 10 despidos de los que 6 se corresponden con el segmento técnicos y jugadores y el resto con el segmento de resto de áreas.

Durante la temporada 2019/2020, se produjeron dos despidos pertenecientes al segmento de Resto de áreas y perteneciente al rango de edad 31-50 y +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.

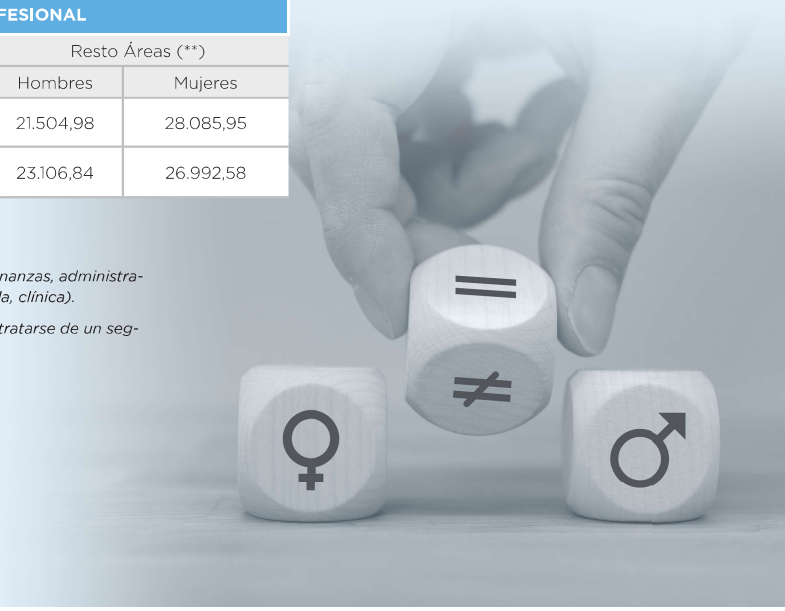
En la siguiente tabla se presenta el importe de las retribuciones medias clasificadas en función de la edad, sexo y clasificación profesional.

TEMPORADA	RETRIBUCIÓN MEDIA POR EDAD			RETRIBUCIÓN MEDIA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
				Dirección (*)		Resto Áreas (**)	
	18-30	31-50	>50	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2020/2021	15.534,72	46.676,06	61.367,98	252.294,64	(***)	21.504,98	28.085,95
T 2019/2020	17.625,86	47.261,59	60.481,05	237.373,52	(***)	23.106,84	26.992,58

(*): 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 excluido el segmento formado por los Jugadores y técnicos debido a sus características especiales con respecto a las retribuciones. En la temporada 2020-2021, el importe de los sueldos y salarios de la plantilla deportiva de Grupo RCCelta asciende a 50.161.971,74 euros (En la temporada 2019-2020, el importe ascendía a 44.005.079,36 euros).

BENEFICIOS DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.

Actualmente, los trabajadores de Grupo RCCelta cuentan con una serie de ventajas por pertenecer al Grupo, independientemente de la tipología del contrato, 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 Cafe A Sede - El Trigal.
- Descuentos con otras empresas colaboradoras como Sanitas, ...
- Anticipos sobre salarios bonificados (tipo 0%),
- Seguro de vida y accidentes, según lo establecido en convenio, y
- Acciones formativas subvencionadas al 50% por el Grupo.

EXTERNALIZACIÓN COMPROMISO PREMIO DE JUBILACIÓN

La sociedad toma la decisión de externalizar los compromisos asumidos con los trabajadores.

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 son:

- En 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 40 horas semanales para la actividad de hospitalización e internamiento.

Actualmente, el Grupo no cuenta con una política de desconexión laboral, si bien es una de las medidas a implantar establecidas en el Plan de Igualdad de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D.

En el caso de Real Club Celta de Vigo, S.A.D. 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