

facilitar la confortabilidad de los puestos de trabajo.

En temporada 2019/2020 la Fundación Celta de Vigo ha obtenido una bonificación por baja sinies- tralidad.

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.

Los accidentes laborales con baja registrados en la temporada 2020/2021, ascienden a 24 trabaja- dores (en la temporada 2019/2020 ascendían a 34 trabajadores), de los que 23 se corresponden con personal dedicado a la actividad deportiva (todos hombres) (en la temporada 2019/2020 ascendían a 30) y el resto con personal del segmento Resto de áreas (una mujer) (en la temporada anterior dos hombres y dos mujeres).

No se han registrado casos de enfermedades pro- fesionales o muertes.

ABSENTISMO LABORAL.

En la temporada 2020/2021 el número total de horas de absentismo asciende a 13.591 horas, in- cluyendo las horas de baja médica por accidentes de trabajo y por enfermedad común (en la tem- porada 2019/2020 el número total de horas de absentismo ascendían a 12.561 horas).

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 comuni- cación 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 encontraba vigente hasta el 31 de diciembre de 2019. Encontrándose el mismo en la actualidad pendiente de negociación.

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 sin- dicatos en materia de seguridad y salud se en- cuentran recogidas en el artículo 37 del Convenio colectivo del Real Club Celta de Vigo, S.A.D.

4.5. FORMACIÓN.

En el Grupo RC Celta, la formación constituye una

TEMPORADA	Número de accidentes de trabajo 2020/2021	Frecuencia (*)	Gravedad (**)	Nº días perdidos (***)
T 2020/2021	24	92	6	64
T 2019/2020	34	123	4	35

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

de las líneas básicas y estratégicas de su política de gestión de personas que materializa el compromiso 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 RC Celta, así como describir el sistema la detección de necesidades formativas que surgirán a lo largo de la relación laboral.

Además, los trabajadores y trabajadoras del Grupo pueden proponer a sus respectivos directores su interés en formación que se encuentre enfocada a la mejora de sus capacidades y desarrollo de conocimientos vinculados a su puesto de trabajo.

Los empleados y empleadas del Grupo RC Celta han realizado formaciones de cara a cubrir los siguientes objetivos establecidos desde la dirección del Grupo:

- Internacionalización,
- Digitalización,
- Analítica de datos, y
- Capacitación.

Englobándose la formación recibida por los trabajadores/as en las siguientes materias:

- Prevención de Riesgos Laborales (PRL) (todos los trabajadores),
- Compliance (todos los trabajadores),
- Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) (todos los trabajadores),
- Plan de emergencia (todos los trabajadores),
- Cursos de actualización profesional, y
- Cursos de capacitación y preparación para desempeño de los objetivos del Grupo, ...

A mayores se realiza formación específica en Integridad y apuestas (mencionada en el apartado 6 de esta memoria) y en sensibilización ambiental (mencionada en el apartado 3 de esta memoria).

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

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, en la temporada 2020/2021, se facilita en la siguiente tabla:

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, en la temporada 2019/2020, se facilita en las siguientes tablas:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
TEMPORADA	Dirección (*)		Resto áreas (**)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2020/2021	132	307	962	337	1.094	644
T 2019/2020	1.069	273	2.155	481	3.224	754

MEDIA HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
TEMPORADA	Dirección (*)		Resto áreas (**)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2020/2021	19	154	11	16	12	26
T 2019/2020	153	136	22	19	31	28

(*): Dirección General y directores de área

(**): Administración seguridad e instalaciones, marketing, comercial, tiendas, clínica, totalidad área técnica excepto jugadores.

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 RCCelta para el Primer Equipo y Celta B.

La valoración de las acciones formativas enfocadas a los objetivos perseguidos en cada área se evalúa por el responsable de la misma.

Siguiendo esta línea de formación, el personal del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos, así como el del departamento de seguridad e instalaciones del Grupo 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, así como el departamento de seguridad e instalaciones se cuenta con una metodología definida de Evaluación de desempeño que es aplicada anualmente.