

## 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 4.1. EMPLEO

**GRI 2-7: EMPLEADOS**

**GRI 405-1: DIVERSIDAD DE ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS**

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.

La plantilla del Grupo es multicultural y diversa, con representación de personas de 16 nacionalidades diferentes (en la temporada 2021/2022 con representación de 14 nacionalidades diferentes).

#### NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAIS, SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El Grupo RCCelta presentó unos datos de personal de 183 personas de las que un 39% se dedican a la actividad deportiva (jugadores y técnicos) (en la temporada anterior había 160 personas de las que un 41% se dedicaban a la competición deportiva (jugadores y técnicos).

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

Empleados/as	Temporada 2022 2023			Temporada 2021 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección (*)	6	2	8	7	2	9
Jugadores y Técnicos profesionales	72	0	72	66	0	66
Resto áreas (**)	75	28	103	61	24	85
<b>Total empleados</b>	<b>153</b>	<b>30</b>	<b>183</b>	<b>134</b>	<b>26</b>	<b>160</b>

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

(\*\*): Comprende a personas trabajadoras 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 2022 2023	Temporada 2021 2022
	Total	Total
18-30 años	67	54
31-50 años	83	76
Más de 50	33	30

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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.

En cuanto a la distribución por país, un hombre durante la temporada ha estado trabajando en México.

Con respecto al Consejo de Administración, actualmente está conformado por 3 mujeres y 4 hombres. Atendiendo a los Estatutos Sociales, el cargo de miembro del Consejo de Administración no es retribuido.

**NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO**

Desde Grupo RCCelta se promueve el empleo estable apostando por relaciones duraderas con las personas que conforman su equipo humano. En el presente análisis han sido excluidos los jugadores y los técnicos por las características especiales de sus vinculaciones, siendo siempre de carácter temporal.

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 2022 2023			Temporada 2021 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinidos	32	27	59	27	21	48
Temporales	39	2	41	33	2	35
A tiempo parcial	10	1	11	8	3	11
<b>Total contratos por género</b>	<b>81</b>	<b>30</b>	<b>111</b>	<b>68</b>	<b>26</b>	<b>94</b>

Contratos por edad	Temporada 2022 2023				Temporada 2021 2022			
	18-30	31-50	>50	Total	18-30	31-50	>50	Total
Indefinidos	5	34	20	59	3	30	15	48
Temporales	13	24	4	41	9	22	4	35
A tiempo parcial	6	2	3	11	5	4	2	11
<b>Total contratos por edad</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>111</b>	<b>17</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>94</b>

Contratos por clasificación profesional	Temporada 2022/2023			Temporada 2021/2022		
	Dirección (*)	Resto de áreas (***)	Total	Dirección (*)	Resto de áreas (***)	Total
Indefinido	7	52	59	7	42	49
Temporal	1	40	41	2	33	35
Tiempo parcial	0	11	11	0	10	10
<b>Total contratos por categoría</b>	<b>8</b>	<b>103</b>	<b>111</b>	<b>9</b>	<b>85</b>	<b>94</b>

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

(\*\*): Comprende a personas trabajadoras 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).



## NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### GRI 401-1: CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

Durante la temporada 2022/2023, en el Grupo se produjeron 47 incorporaciones, con el siguiente detalle:

- 45 hombres y 2 mujeres.
- Con edades comprendidas entre 31-50 años se incorporan 17 personas, con más de 51 años se incorporan 3 personas y el resto, 27 personas, se corresponden con el tramo de edad inferior a 30 años.
- 22 personas se corresponden con jugadores y técnicos y el resto con personas contratadas para el resto de áreas del Grupo.

Durante la temporada 2022/2023, se produjeron 5 despidos (en la temporada 2021/2022, se produjeron 4 despidos, de los que 3 se corresponden con el segmento técnicos y jugadores y el resto con el segmento de resto de áreas), con el siguiente detalle:

- Todas las personas despedidas se corresponden con hombres pertenecientes al grupo de jugadores y técnicos.
- Con edades comprendidas entre 31-50 años se despidieron 1 personas, con más de 51 años se despidieron a 2 personas y el resto, 1 persona, con el tramo de edad inferior a 30 años.

Para determinar los despidos de la temporada no se han tenido en consideración las suspensiones de las relaciones laborales con motivo de la cesión de jugadores.

La rotación de personal de la temporada ascendió a 10,59%, derivado de la posibilidad que tiene el Grupo de terminar unilateralmente contratos de trabajo a una fecha, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del RD 1006/1985, de 26 de junio de 1985, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, además de acuerdos firmados de suspensión de la relación laboral. La totalidad de las bajas de la temporada se corresponden con hombres.

### REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL O IGUAL VALOR

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

	Temporada 2022/2023		Temporada 2021/2022	
<b>Retribución media por edad</b>				
18-30 años	20.648,28		13.463,60	
31-50 años	102.468,97		50.308,56	
> 50 años	71.301,95		55.356,39	
<b>Retribución media por sexo y clasificación profesional</b>				
	<b>Dirección (*)</b>	<b>Resto de áreas (**)</b>	<b>Dirección (*)</b>	<b>Resto de áreas (**)</b>
Hombres	484.097,78	26.402,26	209.747,73	22.437,74
Mujeres	(***)	30.540,34	(***)	28.287,70

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

(\*\*): Comprende a personas trabajadoras del resto de áreas/departamentos como son área corporativa de finanzas, administración y RRHH, seguridad e instalaciones, marketing, comercial, contenidos, 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 2022/2023, el importe de los sueldos y salarios de la plantilla deportiva del Grupo RC Celta (sin incluir seguridad social) asciende a 45.693.865,24 euros (En la temporada 2021/2022, el importe ascendía a 46.443.034,52 euros).

## BRECHA SALARIAL / LA REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD

En el Informe de Diagnóstico de Situación para la realización del Plan de Igualdad de RCCelta 2021-2025 ya se indicaba que no existe discriminación salarial derivada del sexo de las personas ocupantes de los puestos agrupados. Así mismo en la Auditoría Retributiva ya se indica que las diferentes bandas salariales en las que pueden encontrarse puestos iguales, en ningún momento son motivadas por el sexo de las personas que lo desempeñan, sino que responde única y exclusivamente a conceptos como: antigüedad, complemento personal, plus partido, un sistema objetivo que valora niveles de desempeño, autonomía, responsabilidades, carga de trabajo,... con estas premisas el Grupo RCCelta no ha considerado prioritario realizar el cálculo de la Brecha Salarial.

## REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Con respecto al Consejo de Administración, actualmente está conformado por 3 mujeres y 4 hombres. Atendiendo a los Estatutos Sociales, el cargo de miembro del Consejo de Administración no es retribuido.

En cuanto a la remuneración y diversidad de los puestos de dirección se facilitaron en otros epígrafes de este punto.

El Presidente del Consejo de Administración de la sociedad dominante en la temporada 2022/2023, es a su vez el Consejero Delegado de la misma.

## POLÍTICAS DE DESCONEJIÓN LABORAL

El Grupo no dispone de ningún protocolo en materia de desconexión digital. De todos modos, indicar que, aunque no esté formalizado, sí que está instaurado el respeto al tiempo libre de las personas trabajadoras, de modo que se evita contactar con los/as trabajadores/as fuera del horario laboral, salvo en casos de urgencia.

## NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

### GRI 405-1: DIVERSIDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

Actualmente, se encuentran integradas en el equipo de trabajo del Grupo RCCelta, 4 personas con discapacidad, tres hombres y una mujer (en la temporada anterior había 3 personas con discapacidad, dos hombres y una mujer).

## BENEFICIOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Actualmente, las personas trabajadoras en el Grupo RCCelta cuentan con una serie de ventajas por pertenecer al mismo, independientemente de la tipología de contrato, como son las que siguen:

- Empleo estable, ya que el Grupo apuesta por relaciones duraderas con las personas que conforman su equipo humano.
- Garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dos pases para poder asistir a los partidos del primer equipo, del Celta B y del Celta C.
- Descuentos en tiendas de Grupo RCCelta.
- Descuentos en el Campus de la Fundación Celta, así como en el resto de actividades que organiz la Fundación.
- Descuento en la Clínica Grupo RCCelta.
- Descuento Café A Sede-El Trigal.
- Descuentos con otras empresas colaboradoras como Sanitas, ...
- Anticipos sobre salarios bonificados (tipo 0%).
- Seguro de vida y de accidentes.
- Acciones formativas subvencionadas al 50% por el Grupo.