



# CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES, S.A. PLAN DE IGUALDAD

PDI\_03: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DEL  
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y EN RAZÓN DEL SEXO

REVISIÓN N	FECHA	MODIFICACIONES
0	22.03.20	Revisión preliminar
1	07.05.20	Revisión 1
2	25.11.22	Revisión 2
3	15.03.23	Revisión 3
ELABORADO POR: DGSJ FECHA: 15.03.2023 FIRMA		APROBADO POR: CD FECHA: 15.03.2023 FIRMA

Técnico de Igualdad: JOSE CLIMENT SALAG

(A40008195)

  
**CYCASA**  
Henao, 18 - 1.º  
48009 BILBAO (Bizkaia)

## Contenido

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.....	6
LA IGUALDAD EN CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A.....	7
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	9
1.Presentación "CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A.".....	9
1.1. Reseña histórica y actividad económica.....	9
1.2. Estructura de la empresa.....	9
1.2.1. La Nave Taller de Cudón (Cantabria):.....	10
1.2.2. Cantera:.....	12
1.3. Actividad de la empresa.....	12
2.Identificación del plan y contexto de la organización.....	13
2.1. Descripción y finalidad del plan.....	13
2.1.1. Nombre del plan de igualdad:.....	13
2.1.2. Objetivos del plan de igualdad:.....	13
2.1.3. Límites geográficos y/u organizativos:.....	13
2.1.4. Planificación para realizar el plan de igualdad:.....	14
2.1.5. Recursos asignados al plan de igualdad:.....	15
2.1.6. Duración del plan de igualdad:.....	15
2.1.7. Convenio colectivo aplicable a la empresa:.....	15
2.1.8. Obligación para la entidad de implantar un plan de igualdad:.....	16
2.1.9. Registro del plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Organizaciones:.....	16
3. Compromiso y liderazgo.....	16
3.1. Firma del plan de igualdad:.....	16
3.2. Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad:.....	17
3.3. Personas interesadas o implicadas.....	18
3.4. Comprensión de la organización.....	18
3.4.1. Tamaño de la organización:.....	18
3.4.2. Estructura de la organización:.....	18
3.4.3. Sede social de la organización:.....	18
3.4.4. Sector de actividad donde opera la organización:.....	18
3.4.5. Miembros de la organización:.....	19
3.5. Partes que conciertan el plan: comisión negociadora, comisión de seguimiento y equipo de trabajo.....	19
3.5.1. Miembros de la Comisión Negociadora:.....	19
3.5.2. Funciones asociadas a la comisión:.....	20
3.5.3. Otros responsables principales que participan en el plan:.....	20





3.5.4. Formación impartida en materia de igualdad a todos los miembros de la Comisión:	21
3.6. Comisión de seguimiento y evaluación.	21
3.7. Programa de comunicación al personal de la empresa.	21
4. Seguimiento y evaluación. revisión del plan. Resolución de conflictos. Modificación.	22
4.1. Sistema de evaluación y seguimiento del plan.	22
4.2. Modificación del plan.	23
4.3. Resolución de conflictos.	23
4.4. Difusión y divulgación del plan.	24
4.5. Aprobación y firma del plan de igualdad.	24
4.6. Diagnóstico.	24
5. Medidas de actuación.	25
5.1. Identificación de medidas.	25
6. Ojetivos cualitativos.	26
Acceso a la empresa y procesos de selección.	26
Clasificación profesional.	28
Promoción profesional.	28
7. Objetivos cuantitativos.	32
8. ANEXOS:	33
ANEXO I - INFORME DE DIAGNÓSTICO / AUDITORIA SALARIAL.	33
INTRODUCCIÓN DIAGNÓSTICO.	33
DIAGNÓSTICO. CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.	34
1. Diagnósticos.	34
1.1. Distribución de la plantilla según sexo.	34
1.2. Acceso y selección.	37
1.4. Clasificación.	39
1.5. Promoción.	39
1.6. Formación.	41
1.7. AUDITORIA SALARIAL / Registro Retributivo.	42
1.8. Auditoria salarial / Condiciones salariales.	44
Centro de Trabajo 001: Actividad de cantera	45
Centro de Trabajo 003	47
Centro de Trabajo 005: Servicios de mantenimiento de la Junta de Castilla y León (Ávila)	49
Centro de Trabajo 008: Provincia de Barcelona	51
Centro de Trabajo 009: Provincia de Burgos	53
Centro de Trabajo 015: Provincia de A Coruña	55
Centro de Trabajo 020: Obra y Servicio en la Provincia de Gipuzkoa	57
Centro de Trabajo 039: Obra y Servicio en la Provincia de Cantabria (Cudon)	59

Centro de trabajo 047: Obra y Servicio en la Provincia de Valladolid.....	61
Centro de Trabajo 097: Provincia de Álava.....	63
Centro de Trabajo 099: Obra y Servicio en la Provincia de Bizkaia.....	65
1.9. Altas.....	67
1.10. Baja Definitiva.....	67
1.11. Baja Temporal.....	68
1.12. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.....	70
ANEXO II.- FICHAS DE LAS MEDIDAS Y ACCIONES.....	71
<b>1.1. ÁREA.ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN.....</b>	<b>71</b>
<b>Sensibilizar y formar en Igualdad a las personas responsables e intervinientes en los procesos de selección.....</b>	<b>71</b>
<b>Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.....</b>	<b>72</b>
<b>Eliminación de barreras físicas.....</b>	<b>72</b>
<b>1.1.1. ÁREA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>73</b>
<b>Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales.....</b>	<b>73</b>
<b>1.2. ÁREA. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>73</b>
<b>Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre.....</b>	<b>73</b>
<b>Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.....</b>	<b>74</b>
<b>1.3. ÁREA. FORMACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>74</b>
<b>Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.....</b>	<b>74</b>
<b>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.....</b>	<b>75</b>
<b>1.4. ÁREA. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....</b>	<b>75</b>
<b>Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.....</b>	<b>76</b>
<b>Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino y femenino.....</b>	<b>76</b>
<b>1.5. ÁREA. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....</b>	<b>77</b>
<b>Evitar la pérdida de personal femenino y masculino (sexo menos representado).....</b>	<b>77</b>
<b>1.6. ÁREA. PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.....</b>	<b>77</b>
<b>Introducir la dimensión de sexo en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.....</b>	<b>77</b>
<b>1.7. ÁREA. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO.....</b>	<b>78</b>
<b>Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.....</b>	<b>78</b>
<b>1.8. ÁREA. RETRIBUCIONES. POLÍTICA SALARIAL.....</b>	<b>78</b>






Revisión y adecuación de salarios y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos.....	78
<b>1.9. ÁREA. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....</b>	<b>79</b>
Adecuación de políticas, Instrucciones de Trabajo y documentos normalizados de la Organización.....	79
Formación del personal de la Organización, acerca de la utilización del lenguaje no sexista (I parte).....	79
<b>1.10. ÁREA. VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>80</b>
Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda.....	80

## LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.

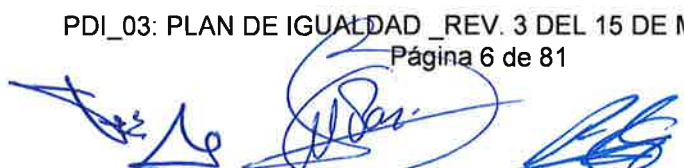
La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las organizaciones de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las organizaciones de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras.

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra organización por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión de Igualdad, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la organización y de todos los trabajadores de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la organización con perspectiva de sexo, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.





Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar poco a poco la perspectiva de sexo en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## **LA IGUALDAD EN CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A.**

El compromiso de CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se evidencia por poner en marcha el presente PLAN DE IGUALDAD, donde se plasman todos los principios de igualdad, que se vienen aplicando de forma voluntaria con anterioridad al desarrollo de este, y por el firme convencimiento de la necesidad de irradiar la cultura de igualdad todos los miembros del equipo y externamente a todos aquellos que de alguna forma están vinculados con nosotros, que consta en nuestra declarada POLÍTICA DE IGUALDAD – COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

En CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., ya llevamos un tiempo poniendo en marcha medidas encaminadas a conseguir la gestión igualitaria de las personas que forman parte de nuestra organización, las cuales se manifiestan en las tomas de decisiones que día a día se adoptan.

El presente Plan de Igualdad, pretende dar continuidad y seguir creciendo en la justa equiparación entre sexos en el mundo laboral, complementando con acciones concretas, diseñadas específicamente y sintetizadas por materias:

**1.- SELECCIÓN DE PERSONAL.** La política de selección se basa en el análisis profesional de la persona, valorando su formación y experiencia en el puesto a cubrir y su conocimiento de la materia a tratar, sin discriminación por razón de sexo.

**2.- FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.** La formación en CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES SA, se dirige a cualquier persona integrante del grupo, sin distinción por razón de sexo. El objetivo es mantener y mejorar sus conocimientos y aptitudes profesionales y personales.

Por otra parte, en cuanto a la formación, información y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, se han realizado acciones informativas sobre “Sensibilización en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención del Acoso Sexual y Acoso en Razón del Sexo”, las cuales tendrán

continuidad con la implantación del presente Plan, habiéndose recogido expresamente dentro del catálogo de acciones a desarrollar.

**3.- PROMOCIÓN.** La promoción interna en la organización y las oportunidades de desarrollo se valoran en función del mérito profesional, con independencia del sexo. No obstante, con la realización del Plan de Igualdad, pretendemos ahondar y perfeccionar los sistemas de promoción para que, desde una perspectiva de sexo, quede totalmente garantizada y asegurada la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de promocionar, y siempre dentro de nuestras posibilidades, en relación a la plantilla con la que contamos y el sector de actividad en el que estamos encuadrados.

**4.- RETRIBUCIÓN.** La política salarial, como no puede ser de otra manera, establece un sistema retributivo en función de la valoración objetiva de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos, con independencia de las personas que los ocupen. Dentro de los trabajos de desarrollo y elaboración del Plan se ha realizado un **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN** el cual recoge de manera expresa un **REGISTRO RETRIBUTIVO** con las medias y medianas, tanto de los valores totales, como de los equiparados, con el objetivo de comprobar la inexistencia de brechas salariales en función del sexo. El plan prevé la realización de una auditoría salarial anual mínima, con el objetivo de vigilar que se mantenga la igualdad, tanto en cuanto al aspecto retributivo como a las diferentes materias incluidas en la norma y aquellas que deben reafirmar la igualdad y equiparación de la presencia en la organización de ambos sexos.

**5.- CONCILIACIÓN.** En CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., además de cumplir con la legislación vigente en esta materia, seguimos una política de flexibilidad y atención a las circunstancias personales y familiares de nuestra plantilla con independencia de que sean mujeres u hombres, además de atender a necesidades personales.

**6.- ADHESIÓN Y RESPETO PRINCIPIOS DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE IGUALDAD.** Con relación a los principios rectores en materia de regulación laboral, suscribimos y respetamos la normativa vigente en los Convenios Colectivos de aplicación en la organización, así como con los pactos internos, como medida que refuerza el compromiso y cumplimiento de los principios de igualdad.







## CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD.

### 1. Presentación “CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A.”.

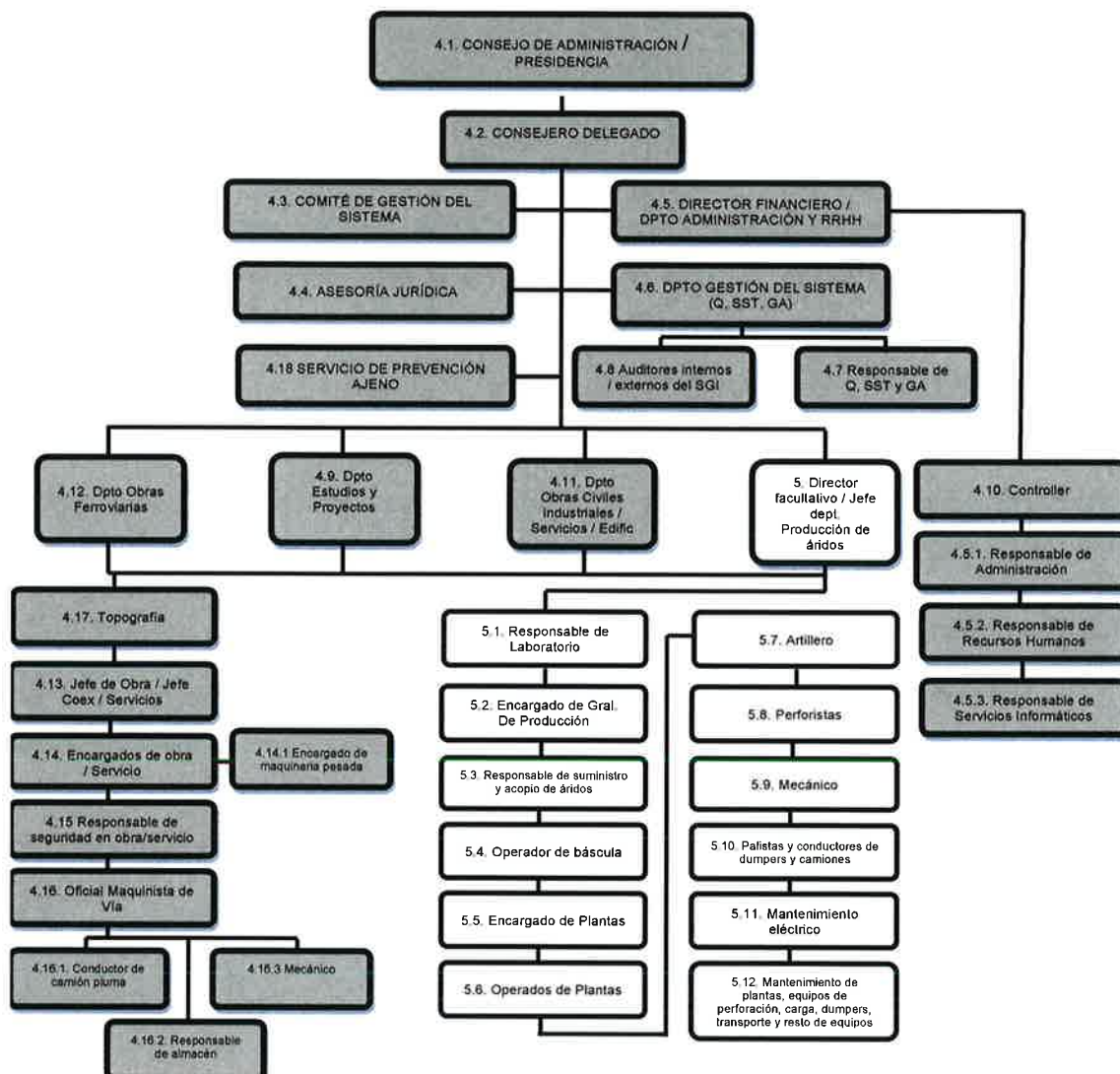
#### 1.1. Reseña histórica y actividad económica.

CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES S.A. se encuadra dentro del Sector de la Construcción. Es una organización que está identificada con el código CNAE 4399, otras actividades de construcción especializada (**no comprendido/clasificado en otra parte**).

El objeto social de la organización es la Promoción Y Arrendamiento De Inmuebles. Explotación De Minas Y Canteras, Actividades De Construcción, Promoción Y Arrendamiento De Inmuebles, Prestación De Servicios Públicos.

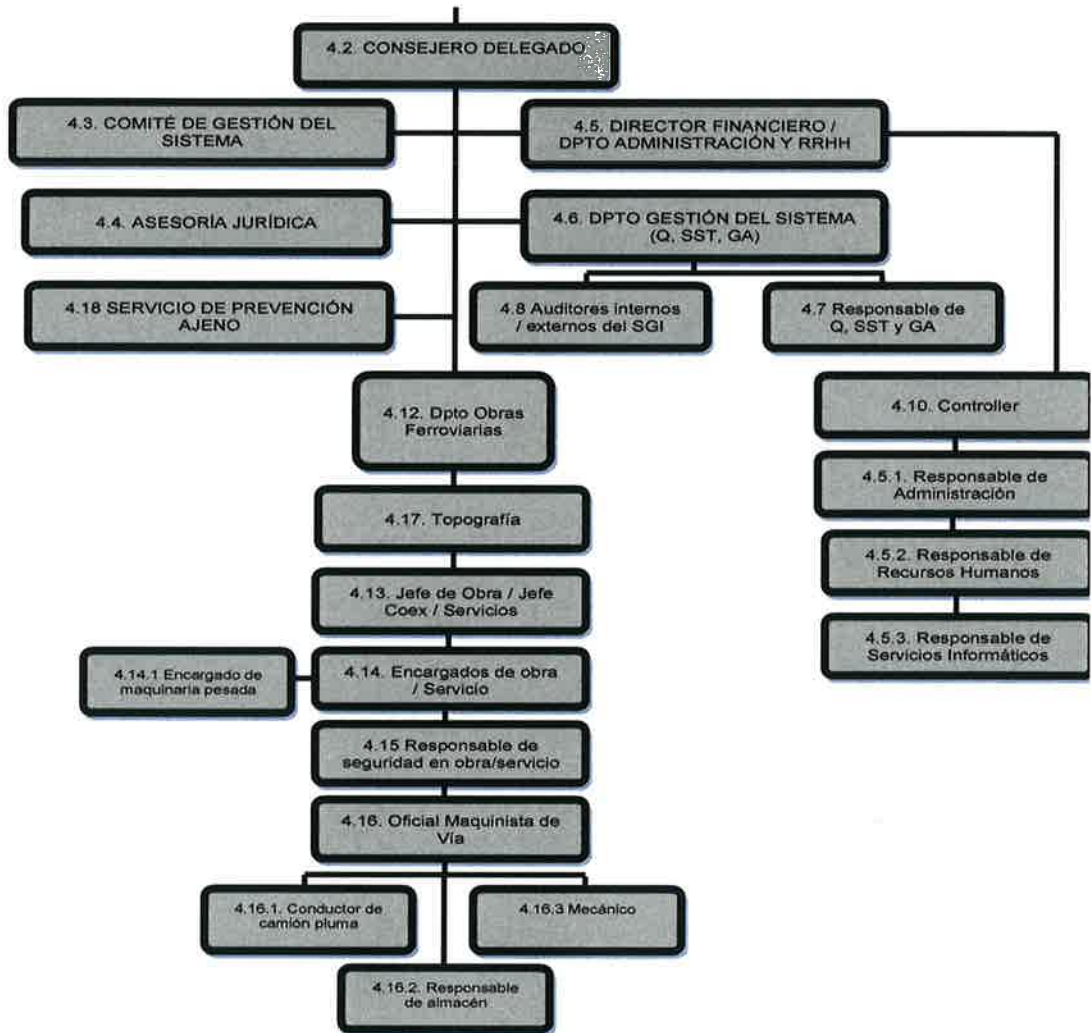
#### 1.2. Estructura de la empresa.

Descripción de los diferentes niveles de la organización de la empresa en materia de Calidad (Q), Seguridad Salud en Trabajo (SST), Gestión del Ambiental (GA) y *Compliance*, con una determinación de la relación entre los diversos departamentos, centrada de un modo particular en lo regulado en cada uno de los procedimientos para las distintas actividades que componen el sistema.

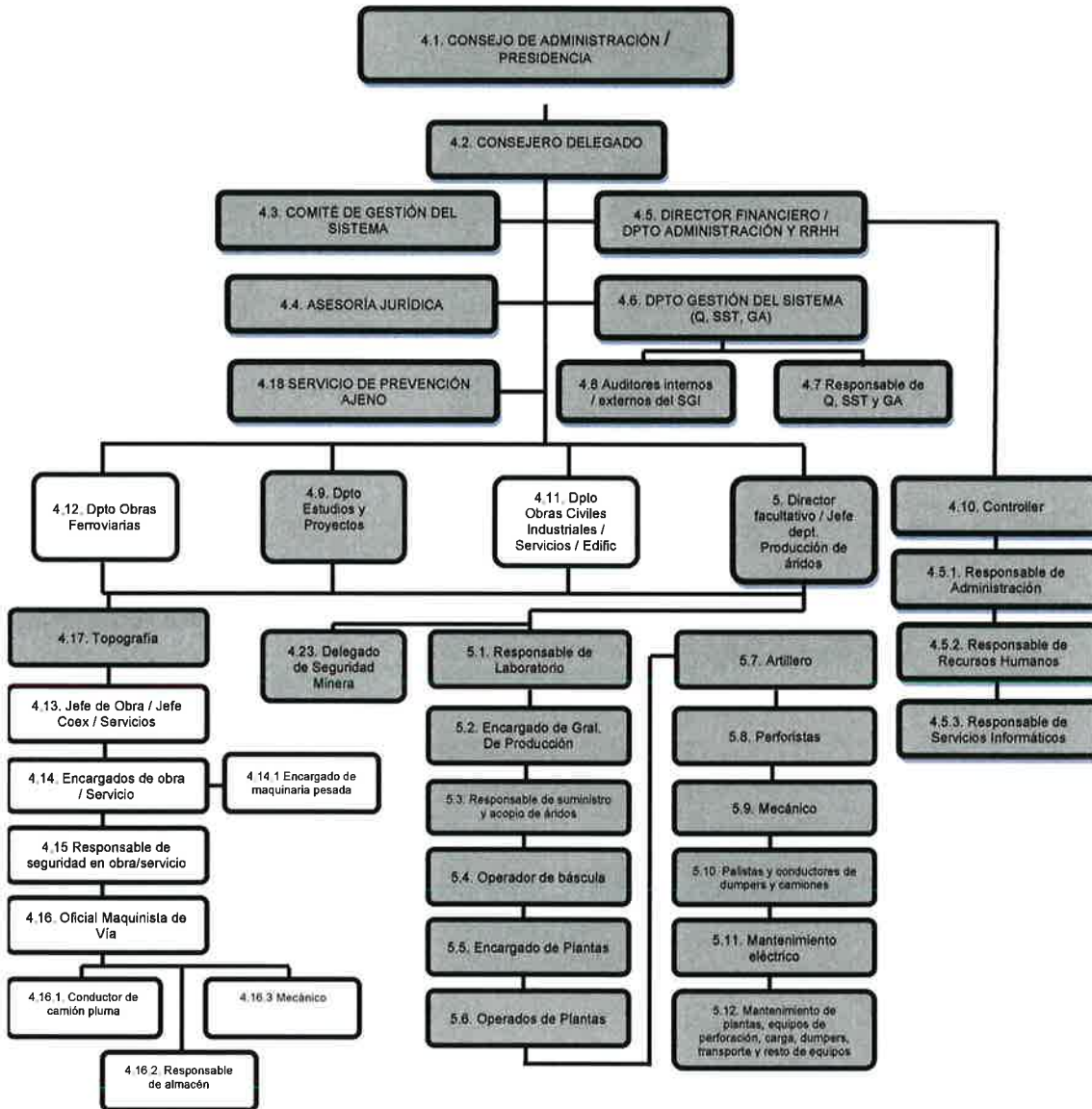


### 1.2.1. La Nave Taller de Cudón (Cantabria):

Descripción de los diferentes niveles de la organización de la empresa en materia de Calidad, Seguridad Laboral, Medio Ambiente y *Compliance*, de la Nave Taller de CT de Cudón en Cantabria, con una determinación de la relación entre los diversos departamentos, centrada de un modo particular en lo regulado en cada uno de los procedimientos para las distintas actividades que componen el sistema.



## 1.2.2. Cantera:



## 1.3. Actividad de la empresa.

### Áreas de actividad

Las actividades principales de CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES SA cuentan con varias **áreas de actividad**:

- 🚧 Obra Civil
- 🚧 Obra Ferroviaria
- 🚧 Obra Aeroportuaria
- 🚧 Edificación
- 🚧 Cantera





## 2. Identificación del plan y contexto de la organización.

### 2.1. Descripción y finalidad del plan.

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

#### 2.1.1. Nombre del plan de igualdad:

“PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR, Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y EN RAZON DEL SEXO DE CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES S.A.”.

#### 2.1.2. Objetivos del plan de igualdad:

Conseguir evolucionar hacia una equiparación más justa en la composición paritaria, mujeres y hombres, en todos los puestos de trabajo de la organización, así como implantar una cultura distinta a la actual en la sociedad, contribuyendo a que se eliminen los estereotipos, social y laboralmente aceptados, de imposibilidad de realización de determinadas tareas de las que conforman nuestras organizaciones, por las mujeres o por los hombres.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Aplicar la perspectiva de sexo a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de sexo).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

#### 2.1.3. Límites geográficos y/u organizativos:

El presente Plan de Igualdad se aplicará en CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES SA, abarcando, además de su Sede Principal en la **Provincia de Bizkaia**, abarcando **Ávila, Barcelona, Burgos, Coruña, Gipuzkoa, Cantabria, Valladolid, Álava** y a todas sus Áreas, Secciones, Departamentos y Empleados, sin excepción.



La cultura organizativa en general y nuestra filosofía, en particular, de defensa y aplicación rigurosa de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres, irá con nosotros a cualquier lugar donde podamos llegar a tener implantación, y por supuesto nos haremos eco de la misma en todos los lugares y todos los colaboradores, independientemente de donde se encuentre. La transmisión de dicha cultura se realiza tanto entre el personal de la organización como respecto de terceros que se interrelacione con nosotros por cualquier causa o medio.

#### 2.1.4. Planificación para realizar el plan de igualdad:

CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A, concibe el Plan de Igualdad, haciéndose eco de la propia L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, a la que debemos añadir la prevención de conductas moral y sexualmente reprochables.

El Plan de Igualdad se ha encomendado al departamento de ADMINISTRACIÓN / RRHH de la organización, al que se le han asignado recursos adicionales que garanticen y aseguren una adecuada implantación, desarrollo y seguimiento del mismo. Iniciándose por la imprescindible toma de datos cuantitativa y cualitativa que nos arroje información sobre la situación objetiva en la que nos encontramos, se realizan encuestas a nivel de dirección, comité de organización y trabajadores, que permitan estimar la opinión y elementos subjetivos a tener en cuenta para la adecuación de las conductas y criterios, a la realidad de una sociedad moderna en la que no cabe otra filosofía que la de la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPETO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO, sin trabas por el tipo de actividad propia de la organización.

Todo ello ha dado lugar a la elaboración de un DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN, que es el que informa acerca del estado de igualdad, evidenciando las debilidades, carencias y necesidades, así como de los puntos fuertes, para poder elaborar el PLAN DE IGUALDAD, necesario para la organización. El plazo estimado de elaboración del plan, hasta su preceptiva aprobación por la Comisión Negociadora, ha sido de ocho meses, sin que quepa reseñar incidencia alguna y precisando la perfecta colaboración entre todos los participantes en su elaboración y ejemplar coordinación entre todos los miembros que conforman la Comisión Negociadora





#### 2.1.5. Recursos asignados al plan de igualdad:

Para la elaboración del plan de igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A, ha decidido contar con medios internos y externos. A la participación imprescindible de la Gerencia al máximo nivel, del departamento al completo de RRHH y de los trabajadores de la organización, por medio de sus representantes, se une la contratación de la organización FORLOPDD experta en cumplimiento normativo, especializada, entre otras materias, en Igualdad de Oportunidades, contando entre sus miembros con equipo técnico especializado dirigido por Abogados-Técnicos de Igualdad.

La diversidad de conocimientos y experiencias del equipo formado, permitirán sentar las bases, a través del presente Plan, para la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista. Se ha creado una partida económica, en los presupuestos de la organización, que garantice la realización de los trabajos a desarrollar, en consonancia con los recursos asignados.

<b>DOTACION ECONÓMICA P. IGUALDAD</b>	
<b>TOTAL, PRESUPUESTO:</b>	<b>8.316 €/año</b>

#### 2.1.6. Duración del plan de igualdad:

La extensión y amplitud del proyecto, unido a las expectativas de crear una cultura de igualdad y respeto entre todos los miembros de la Organización y colaboradores externos, y el esfuerzo formativo que se pretende desplegar, aconseja la extensión de los trabajos de implantación a un PERIODO DE CUATRO AÑOS, iniciándose en el primer trimestre del año 2023 y finalizando en el primer trimestre de 2027.

#### 2.1.7. Convenio colectivo aplicable a la empresa:

- 📌 Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Ávila y provincia". (código de convenio: 05000045011982).
- 📌 Convenio Colectivo del sector de la Construcción Bizkaia (código de convenio: 48000715011981).

- ✚ Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, (código del convenio: 39000365011982).
- ✚ Convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa (código del convenio: 20000455011981)
- ✚ Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2017 a 2021 (código del convenio: 47000115011981)

2.1.8. Obligación para la entidad de implantar un plan de igualdad:

- Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).

2.1.9. Registro del plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Organizaciones:

CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., es consciente de la importancia de dar visibilidad a la cultura de la organización de respeto y cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha importancia aconseja registrar y dar toda la publicidad posible entre personal interno y colaboradores externos, más allá de la obligación legal de registro del Plan, por lo que además de proceder a su depósito en el correspondiente registro se desarrollaran, tal como están descritas en el Plan de Acción, para aplicación de las medidas de igualdad aprobadas, acciones formativas que a través de la concienciación de todos los miembros de la organización, redunden en la difusión de las mismas entre familiares y contactos, propiciando el necesario cambio cultural entre toda la sociedad.

### 3. Compromiso y liderazgo.

La firma y respaldo del plan de igualdad será efectuada por los siguientes responsables:

#### 3.1. Firma del plan de igualdad:

##### Por la dirección de la empresa:

- María Paz Pérez Pereda, DNI 30623372E
- Ana Sacristán Arenal, DNI 03467245H

##### Por la parte social:

- Jose Maria Herrero Cabeza, DNI 11910897W
- Javier Catalá Cuesta, DNI 30603125S







**En representación de la Comisión de seguimiento del plan de igualdad:**

- Laura Blanco Gutiérrez DNI 72138047L
- Pablo Mediavilla Gutiérrez DNI 78957373Y
- Daniel Cano Magdalena DNI 72032693 M

**3.2. Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad:**

*“La dirección de CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

*En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.*

*Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad.*

*El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

*En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con representación de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.”.*

### **3.3. Personas interesadas o implicadas.**

La totalidad del equipo humano de CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., comenzando por la dirección de la organización al más alto nivel y cada uno de sus miembros, están comprometidos directamente en el presente Plan, debiendo implicarse también a organizaciones colaboradoras ya sea a título de clientes, proveedores, prestadores de servicios, etc.

### **3.4. Comprensión de la organización.**

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

#### **3.4.1. Tamaño de la organización:**

- Mediana organización (Entre 50 y 250 trabajadores).

#### **3.4.2. Estructura de la organización:**

CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., es una Sociedad Mercantil, con una estructura de trabajo distribuida por departamentos, los cuales pueden ser agrupados dentro de la siguiente estructura general: Directores; Coordinadores, Equipo Técnico y Personal Auxiliar.

#### **3.4.3. Sede social de la organización:**

El domicilio social se encuentra ubicado en Bizkaia (Bilbao), con código postal 48009, en calle Henao, 18.

#### **3.4.4. Sector de actividad donde opera la organización:**

CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES S.A., es una organización que se dedica a la explotación de canteras de áridos.





### 3.4.5. Miembros de la organización:

La organización cuenta con una plantilla total, en números absolutos, de 248 trabajadores, 23 mujeres y 225 hombres.

### 3.5. Partes que conciertan el plan: comisión negociadora, comisión de seguimiento y equipo de trabajo.

Como hemos comentado en puntos anteriores, la creación del Plan de Igualdad se ha realizado por un equipo de profesionales externos (FORLOPD) y miembros internos de la organización (CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES SA) entre los que se encuentran, miembros de la dirección y trabajadores, a través de sus representantes legales, y con participación adicional de trabajadores de todos los departamentos como fórmula de mayor extensión y corresponsabilidad en los trabajos de creación diseño y seguimiento.

Para la válida creación y negociación del plan se ha creado una **Comisión Negociadora** compuesta por miembros de la Dirección y Trabajadores, que bajo los criterios de la legislación en la materia, LO 3/2007, de 22 de marzo, Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, han desarrollado los trabajos tendentes a la creación del presente Plan de Igualdad, que ha encontrado su base en el Diagnóstico de situación de Igualdad elaborado y aprobado y que se adjunta al presente Plan, como anexo inseparable.

#### 3.5.1. Miembros de la Comisión Negociadora:

##### Por la dirección de la empresa:

- María Paz Pérez Pereda, DNI 30623372E
- Ana Sacristán Arenal, DNI 03467245H

##### Por la parte social:

- Jose María Herrero Cabeza, DNI 11910897W
- Javier Catalá Cuesta, DNI 30603125S

Los miembros de la Comisión negociadora son parte integrante de la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, de acuerdo al punto 3.6 de este mismo plan.

### 3.5.2. Funciones asociadas a la comisión:

- Velar por que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la organización sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pone en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

No obstante, dichas funciones no son limitativas, pudiendo extenderse a todas las que se consideren necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Plan, debiendo hacer especial mención al acta de constitución de la Comisión, a la cual nos remitimos, donde consta detalles del funcionamiento interno de la misma.

### 3.5.3. Otros responsables principales que participan en el plan:

La dirección, a fin de proveer de los medios necesarios ha contratado los servicios de la organización FORLOPD, quien ha designado como director del proyecto a DON JOSE CARLOS CLIMENT SALAG, Abogado en ejercicio, Máster de Postgrado en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Técnico de igualdad, quién estará a la entera disposición de la organización y sus trabajadores para cualquier cuestión que se suscite en torno al presente Plan, participando en el seguimiento y control de las medidas que se decidan implantar y en el cumplimiento de los objetivos del Plan.





#### 3.5.4. Formación impartida en materia de igualdad a todos los miembros de la Comisión:

Los miembros de la comisión, en su condición de miembros de la plantilla, son concedores de la política de igualdad de la organización, han recibido formación específica, pero no obstante ello, se considera necesario profundizar en el conocimiento de los preceptos y políticas necesarias de igualdad, por lo que se ha incluido en el plan de formación de la organización, cursos dirigidos tanto a los miembros de la Comisión, como al resto de trabajadores de la plantilla.

#### 3.6. Comisión de seguimiento y evaluación.

La propia Comisión Negociadora se constituye, para una vez registrado el plan de igualdad, realizar el **SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN**. En dicho seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formara parte también la Comisión de seguimiento. Es importante destacar, que la Comisión de Igualdad (Negociadora y de Seguimiento) se configura como un **ÓRGANO PERMANENTE** y necesario, fundamental en el diseño, elaboración, creación y cumplimiento del presente **PLAN DE IGUALDAD**. Las personas que se incorporan además de la comisión negociadora, son:

#### Otros miembros de la Comisión de seguimiento del plan de igualdad:

- Laura Blanco Gutiérrez DNI 72138047L
- Pablo Mediavilla Gutiérrez DNI 78957373Y
- Daniel Cano Magdalena DNI 72032693 M

#### 3.7. Programa de comunicación al personal de la empresa.

La Empresa, con el apoyo de la Comisión de Igualdad, ha elaborado un **DOCUMENTO INFORMATIVO**, que de forma muy clara y sintética expone el compromiso de **IGUALDAD** de **CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES S.A.** con todos sus trabajadores (en todos los ámbitos y a todos los niveles), explicando en qué consiste la **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** en el ámbito laboral, y de qué forma se va a llevar a término dicho compromiso.

Es voluntad de la empresa y el equipo de trabajo designado, realizar formación continua en dicha materia, la cual tendrá su reflejo en el **PLAN DE FORMACIÓN** de la organización.

#### **4. Seguimiento y evaluación. revisión del plan. Resolución de conflictos. Modificación.**

##### **4.1. Sistema de evaluación y seguimiento del plan.**

La organización cuenta con los servicios de FORLOPD para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, quien colaborará activamente apoyando a la Comisión de Igualdad.

Se realizará una evaluación anual, sin perjuicio de las reuniones periódicas de seguimiento que en número mínimo de dos al año realizará la Comisión, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En las evaluaciones anuales parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

Tras el registro del plan de igualdad e iniciada la fase de implantación, se creará la *COMISIÓN DE IGUALDAD O SEGUIMIENTO*.

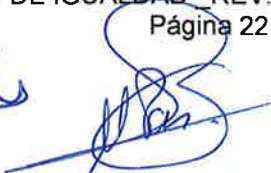
La COMISIÓN DE SEGUIMIENTO (Comisión de Igualdad) asumirá todas las funciones atribuidas a la Comisión Negociadora, con especial dedicación a interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La «Comisión de Igualdad», se reunirá, al menos una vez al semestre y realizará un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, implantación y grado de cumplimiento de estas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se elaborará una Memoria con carácter ANUAL de las acciones realizadas., la que incluirá una actualización de la Auditoria Salarial / Diagnóstico de Igualdad, para recoger los cambios producidos en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Seguimiento será auxiliada y asesorada por expertos externos contratados por la empresa a tales fines.

En cualquier momento, la comisión de seguimiento podrá modificar el plan o el contenido del diagnóstico, en los extremos que sean necesarios, bien por obligación legal, bien porque de los análisis realizados se observe dicha necesidad. Para ello, la





propia comisión de igualdad, con el voto favorable de la mayoría podrá decidir los aspectos objeto de modificación.

#### 4.2. Modificación del plan.

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la compañía.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la compañía, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la compañía por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

#### 4.3. Resolución de conflictos.

Para el supuesto de surgir diferencias, de cualquier tipo, en la aplicación de las medidas incluidas en el plan, o de cualquier otra materia relacionada con el mismo, para la resolución del conflicto se acudirá al *SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE – FSP (SIMA-ESP)* quién será competente para la resolución del conflicto.

#### 4.4. Difusión y divulgación del plan.

Con el objetivo de dar a conocer la política de CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad y que el mismo estará a su disposición en el canal más eficaz, como pueden ser los tabloneros de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Publicar el Plan de Igualdad en los tabloneros de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, y la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

#### 4.5. Aprobación y firma del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Bilbao a 15 de marzo de 2023, por la Comisión Negociadora.

#### 4.6. Diagnóstico.

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.





El diagnóstico se ha ordenado por materias para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Para su elaboración se han realizado tomas de datos, tanto desde los aspectos cuantitativos como cualitativos, que han servido de base fundamental para la evaluación del DIAGNÓSTICO, y que se utilizarán en el futuro como base comparativa para el análisis del cumplimiento de los objetivos.

A efectos de que no se produzca pérdida alguna de datos y que los mismos puedan ser revisados y analizados convenientemente, se ha acordado la unión al presente Plan de Igualdad de dicho diagnóstico como ANEXO INSEPARABLE.

Del análisis de los datos cuantitativos y aspectos cualitativos (organizativos) hemos extraído inicialmente las siguientes conclusiones:

1. En la plantilla de CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., se refleja el compromiso por la igualdad de sexo y la no discriminación.
2. Los **porcentajes de composición de la plantilla** son de **hombres (90.84%)** que contratados en CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A., es inferior al de **mujeres (9.16%) del total de la plantilla.**
3. CYCASA CANTERAS Y CONTRUCCIONES S.A. cuenta con los diferentes tipos de contratos de cada trabajador/a.
4. La aplicación de criterios de formación, promoción y conciliación de la vida familiar no muestran signos de discriminación.
5. El acceso al empleo se realiza bajo estrictos criterios de selección objetivos.

## 5. Medidas de actuación.

Identificación de las medidas que la organización tiene previsto implementar o ha implementado para la mitigación de las situaciones contrarias a igualdad

### 5.1. Identificación de medidas.

#### Identificación de MEDIDA DE ACTUACIÓN / Acciones

- ✓ Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.
- ✓ Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no

## Identificación de MEDIDA DE ACTUACIÓN / Acciones

- tengan en cuenta el sexo.
- ✓ Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.
  - ✓ Eliminación de barreras.
  - ✓ Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales.
  - ✓ Revisión y adecuación de las políticas salariales a criterio de Igualdad de sexo.
  - ✓ Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre.
  - ✓ Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.
  - ✓ Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.
  - ✓ Adecuación de políticas, Instrucciones de trabajo y documentos normalizados.
  - ✓ Formación del personal al servicio de la Organización, acerca de la utilización adecuada del lenguaje no sexista.
  - ✓ Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
  - ✓ Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino y femenino.
  - ✓ Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.
  - ✓ Evitar la pérdida de personal femenino / masculino (sexo menos representado).
  - ✓ Introducir la dimensión de sexo en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
  - ✓ Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
  - ✓ Crear Protocolos y adoptar medidas de apoyo a las Víctimas de Violencia de Género.
  - ✓ Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, creando un documento informativo único.

### 6. Objetivos cualitativos.

#### Acceso a la empresa y procesos de selección.

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal. Objetivos cualitativos:





- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de sexo.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el sexo:

- Plasmar en un Protocolo o Instrucción de Trabajo, los criterios objetivos de selección utilizados habitualmente por la empresa, de forma que los mismos queden asegurados y se les de publicidad, garantizando su aplicación en cualquier supuesto.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de sexo.
- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.

Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia:

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.
- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

Eliminación de barreras:

- Adaptar instalaciones para permitir usos para ambos sexos. Eliminar cualquier tipo de barreras ya sea morales o físicas que pueden condicionar la igualdad en el acceso al trabajo.

### Clasificación profesional.

Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales:

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

### Promoción profesional.

Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre:

- Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Designar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción:

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al sexo.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.


### Formación profesional.

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y sexo para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada:

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.





- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

#### **Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, laboral y familiar.**

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino y femenino:

- Asegurar el mantenimiento de las condiciones para solicitar la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares del art. 37.6 ET.
- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET en la medida de lo posible.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.
- Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo en la medida de lo posible.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.



- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral en la medida de lo posible.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares:

- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina y femenina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

#### **Extinción del contrato.**

Evitar la pérdida de personal femenino/masculino (sexo menos representativo):

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

#### **Prevención de la salud laboral.**




Introducir la dimensión de sexo en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales:

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores.
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

#### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo:

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.





- Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

#### **Retribuciones. Política Salarial.**

- Revisión y adecuación de la política retributiva y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos.
- Realización anual de registro retributivo y análisis de asignación y conformación por sexos de los puestos de trabajo.

#### **Comunicación y lenguaje no sexista.**

- Adecuación de Políticas, Instrucciones de trabajo y documentos normalizados.
- Formación del personal en la utilización del lenguaje no sexista.

#### **Violencia de género.**

Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda.

- Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de VG.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.
- En caso de Incapacidad Temporal (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG.

Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, creando un documento informativo único.



## 7. Objetivos cuantitativos.

- Lograr que el 100% de contrataciones donde haya igualdad de condiciones entre candidaturas se elija a la persona del sexo infra representado en el puesto.
- Alcanzar que el 100% de ofertas de empleo sean comunicadas utilizando lenguaje no sexista y sin estereotipos de sexo.
- Formar en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de sexo al 100% de responsables de selección de personal.
- Incorporar el 100% de puestos a un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Alcanzar un 0% de puestos con segregación laboral entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar al 100% de la plantilla en igualdad de oportunidades.
- Alcanzar que el 100% del personal trabajador de la empresa aspirantes a puestos de responsabilidad posean un itinerario formativo diseñado y adecuado al puesto.
- Lograr que el 100% de promociones en que se de igualdad de condiciones entre personas candidatas a la promoción tengan preferencias las candidatas a cubrir puestos masculinizados y candidatos a cubrir puestos feminizados.
- Lograr que el 100% de la plantilla conozca las medidas de conciliación acordadas.
- Lograr que el 100% del personal tenga acceso a material de sensibilización para la corresponsabilidad entre trabajadores/as.
- Formar al 100% del personal de Recursos Humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género
- Lograr colaboraciones con al menos 2 entidades especializadas en asistencia a mujeres víctimas de violencia de género.
- Lograr que el 100% del personal conozca el Plan de Igualdad
- Alcanzar una ratio de al menos 2 horas/persona de sensibilización/formación en Igualdad de Oportunidades.







## 8. ANEXOS:

### ANEXO I - INFORME DE DIAGNÓSTICO / AUDITORIA SALARIAL.

#### INTRODUCCIÓN DIAGNÓSTICO.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos: características de la empresa; selección y acceso a la empresa; contratación y jornada; clasificación profesional, promoción, formación; condiciones salariales; tiempo de trabajo y conciliación; Extinción del trabajo; salud y acoso sexual o por razón de sexo, análisis de la composición de la plantilla por sexos.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

## DIAGNÓSTICO. CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, y artículo 7 del RD 901/2020 de 13 de octubre, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

El diagnóstico se ha ordenado por áreas (materias) para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Como elemento esencial para entender el contenido del presente informe, donde se recogen datos, cualitativos y cuantitativos, que reflejan tanto la composición de la plantilla, como la esencia de la filosofía de la organización en la aplicación de políticas de personal, todo ello desde una perspectiva de sexo que permita analizar la adecuada aplicación de los criterios legales y éticos de "igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" es imprescindible conocer y sin perjuicio de ahondar en su conocimiento en el informe-memoria del PLAN DE IGUALDAD, el sentido de la organización y los interés u objetivos que persigu

### 1.Diagnósticos.

#### 1.1. Distribución de la plantilla según sexo.

Nos encontramos ante una plantilla masculinizada, ya que el porcentaje de presencia masculina supera el 60%, concretamente el 90,84% son hombres. Esta disparidad se debe a que la gran mayoría de candidatos que se ofrecen para los diferentes puestos ofertados son hombres, a pesar de que en el proceso de selección no se haga distinción alguna al género, ya que, a través de nuestra web cualquier persona puede hacer entrega del currículum vitae, el cual será valorado de manera objetiva según las competencias del candidato o candidata.

Es importante resaltar que los datos analizados corresponden al periodo anual de 2021, periodo durante el cual uno de los centros de trabajo (concretamente de mantenimiento de carreteras en la provincia de Ávila de la Junta de Castilla y león) dejó de estar operativo al final del mismo.



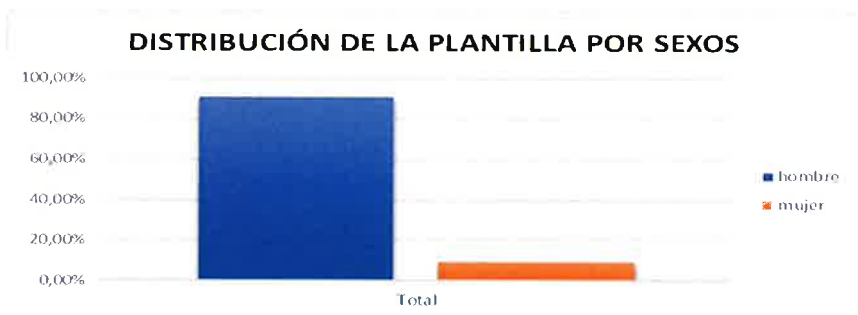
Añadimos asimismo que los perfiles de puesto han sido actualizados, no obstante, en el presente diagnóstico se muestran de conformidad con la anterior nomenclatura. La actualización será presentada a través de los informes de seguimiento.

- Distribución de la plantilla según sexo:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS			
	hombre	mujer	Total general
	90,84%	9,16%	100,00%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS			
	hombre	mujer	Total general
	225	23	248



- Distribución de la plantilla según edad y sexo:

La empresa tiene un listado con el rango de edad de sus trabajadores. En las posibilidades de mejora de las siguientes versiones de este informe, se tendrán que incluir estos listados, ya que resultan de necesidad para poder establecer las diferencias existentes (si las hubiere) entre hombres y mujeres.

- Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo:

La empresa tiene un listado con el nivel de estudios de la plantilla. En las posibilidades de mejora de las siguientes versiones de este informe, se tendrán que incluir estos listados, ya que resultan de necesidad para poder establecer las diferencias existentes (si las hubiere) entre hombres y mujeres.

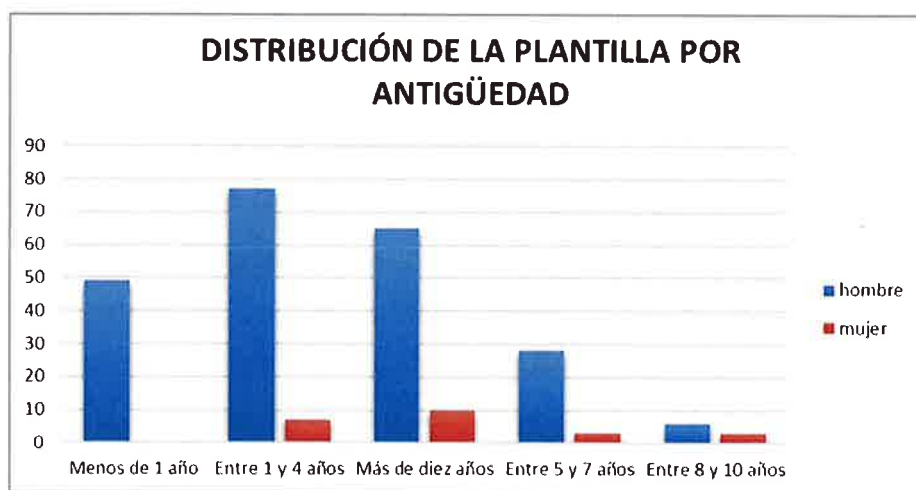
- Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo:

Dentro de los análisis que debemos tener en cuenta para poder determinar la correcta aplicación de los principios de igualdad de oportunidades entre géneros, juega un importante papel la estabilidad en el empleo de forma que podamos verificar que no existen diferencias de trato entre ellos. En la actualidad la precariedad laboral es una de las preocupaciones dominantes y cuya tendencia se pretende cambiar a

través de la recientemente aprobada "reforma laboral" y diversas medidas que han venido aplicándose, de ahí la importancia de analizarla.

CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES S.A, es una empresa en la que los trabajadores permanecen durante mucho tiempo, a pesar de que en este sector es algo muy complejo. Más del 30% de los trabajadores de llevan más de 10 años en la empresa, además, en esta franja de antigüedad predomina la presencia de las mujeres, ya que del número total de trabajadoras el 43,48% llevan más de 10 años en la compañía.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD				
Recuento de CÓDIGO O ID TRABAJADO Etiquetas de columna ▾				
Etiquetas de fila ▾	hombre	mujer	Total general	
Menos de 1 año	21,78%	0,00%	19,76%	
Entre 1 y 4 años	34,22%	30,43%	33,87%	
Más de diez años	28,89%	43,48%	30,24%	
Entre 5 y 7 años	12,44%	13,04%	12,50%	
Entre 8 y 10 años	2,67%	13,04%	3,63%	
Recuento de CÓDIGO O ID TRABAJADO: Etiquetas de columna ▾				
Etiquetas de fila ▾	hombre	mujer	Total general	
Menos de 1 año		49	49	
Entre 1 y 4 años	77	7	84	
Más de diez años	65	10	75	
Entre 5 y 7 años	28	3	31	
Entre 8 y 10 años	6	3	9	



*(Handwritten signatures)*

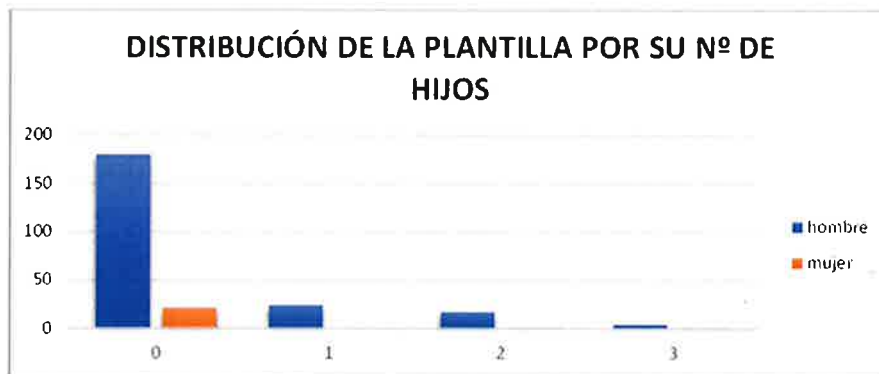


- Distribución de la plantilla por número de hijos:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SU Nº DE HIJOS			
Recuento de CÓDIGO O ID TRABAJADO: Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	hombre	mujer	Total general
0	80,00%	91,30%	81,05%
1	10,67%	0,00%	9,68%
2	7,56%	4,35%	7,26%
3	1,78%	4,35%	2,02%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SU Nº DE HIJOS			
Recuento de CÓDIGO O ID TRABAJADO: Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	hombre	mujer	Total general
0	180	21	201
1	24		24
2	17	1	18
3	4	1	5



Dentro de los análisis que debemos tener en cuenta para poder determinar la correcta aplicación de los principios de igualdad de oportunidades entre sexos, juega un importante papel la estabilidad en el empleo de forma que podamos verificar que no existen diferencias de trato entre ellos. En la actualidad la precariedad laboral es una de las preocupaciones dominantes y cuya tendencia se pretende cambiar, a través de la recientemente aprobada "reforma laboral" y diversas medidas que han venido aplicándose.

## 1.2. Acceso y selección.

El acceso al empleo se realiza según criterios objetivos, en todo caso se determina según los criterios de los perfiles de cada puesto. Desde el inicio de la selección hasta la culminación de esta, no intervendrá en ningún caso como aspecto a valorar el sexo de los candidatos, así como la religión, criterios morales, o situación médica.



El proceso se inicia mediante la publicación de las ofertas de empleo en la propia página web, prensa para puestos específicos y páginas de búsqueda de empleo, aunque debido a la baja población de los centros de trabajo, en muchos casos los demandantes de empleo se ponen en contacto indirecto mediante el "boca-boca". Los requisitos de puesto se redactan siguiendo los Manuales de Gestión del Sistema (MGS), por lo que deben cumplirse aquellos requisitos incluidos en dicho manual, además se valoran todas aquellas competencias generales y específicas de obra que pueda tener la candidata o candidato. Asimismo, en determinados puestos de trabajo se realizan análisis psicotécnicos que la candidata o el candidato tienen que superar para optar al puesto.

Los candidatos pasan un análisis psicotécnico de maquinaria pesada de vía, con valoración de índices de estabilidad emocional, fiabilidad comportamental, atención y concentración, resistencia a la fatiga y asimilación de conceptos.

Recibidas las solicitudes de empleo, a efectos de valoración, se realiza un análisis del perfil de los diferentes candidatos, en el que se tienen en cuenta aspectos como la experiencia laboral, formación, entre otras. Aquellos que pasen satisfactoriamente la primera fase de análisis pasarán a una entrevista personal, la cual es de gran importancia para terminar con el ciclo del proceso de selección, por la que participará el jefe del departamento operativo del que dependa y los responsables del sistema de gestión que entregan y explican todos los contenidos del plan de acogida, haciéndole llegar una copia de los mismos.

A fecha de hoy no se utiliza el currículum ciego, sin embargo, la empresa contemplará su uso para futuros procesos de selección.

### 1.3. Contratación y jornada.

La jornada laboral y las modalidades de contratación que se ejecutan en la organización son las siguientes:

En CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES SA, existe un mayor porcentaje de mujeres con jornada parcial, esto es debido a las solicitudes presentadas para conseguir una mejor conciliación laboral. Sin embargo, a pesar de que en el último periodo no se ha solicitado, no habrá ningún inconveniente por parte de la empresa en convertir esas jornadas parciales en completa cuando así lo soliciten.





- Distribución de la plantilla por modalidades de contratación y tipo de jornada:

La empresa tiene un listado con el tipo de contrato por cada trabajador. En las posibilidades de mejora de las siguientes versiones de este informe, se tendrán que incluir estos listados, ya que resultan de necesidad para poder establecer las diferencias existentes (si las hubiere) entre hombres y mujeres.

- Distribución de la plantilla por tipo de jornada:

La empresa tiene un listado con el tipo de jornada de la plantilla. En las posibilidades de mejora de las siguientes versiones de este informe, se tendrán que incluir estos listados, ya que resultan de necesidad para poder establecer las diferencias existentes (si las hubiere) entre hombres y mujeres. Estas cuestiones se abordarán por la Comisión de Igualdad, dado que requieren decisiones y acciones específicas.

- Distribución de la plantilla por turnos de trabajo:

La empresa tiene un listado con los turnos de trabajo existentes en la empresa. En las posibilidades de mejora de las siguientes versiones de este informe, se tendrán que incluir estos listados, ya que resultan de necesidad para poder establecer las diferencias existentes (si las hubiere) entre hombres y mujeres. Importante destacar que la distribución por turnos se realiza de acuerdo con los calendarios laborales de los diferentes centros de trabajo.

#### 1.4. Clasificación.

La empresa tiene un listado con las categorías o grupo profesional de trabajo existentes en la empresa. En las posibilidades de mejora de las siguientes versiones de este informe, se tendrán que incluir estos listados, ya que resultan de necesidad para poder establecer las diferencias existentes (si las hubiere) entre hombres y mujeres.

#### 1.5. Promoción.

Desde CYCASA CANTERAS Y CONSTRUCCIONES SA existe la posibilidad de ofrecer planes de carrera a todos aquellos que lo soliciten. Además, se aplica un método de valoración del personal, en el que se valoran sus competencias generales y específicas, así como su desempeño. Esta valoración se lleva a cabo por el jefe de departamento o superior jerárquico inmediato.



Cabe destacar que las promociones siempre se realizan de manera objetiva y por méritos propios del trabajador, además se considera de gran importancia que los miembros de la plantilla promocionen compaginando la responsabilidad laboral con la conciliación de vida personal, familiar y social.

Cuando la empresa decide promocionar, todos los empleados son informados sin distinción de género, por lo que cualquier persona de la plantilla puede aspirar a las vacantes de promoción, siempre y cuando cumplan con los requisitos objetivos imprescindibles.

Asimismo, en relación con la promoción profesional, en la organización se dan las siguientes circunstancias:

En la empresa existen planes de carrera e itinerarios profesionales para aquellos empleados que lo soliciten. El método de valoración del personal a la hora de promocionar se realiza de acuerdo con la valoración de las competencias generales y específicas y al desempeño de su trabajo. Dicha valoración es realizada por el jefe de departamento, por el superior jerárquico inmediato o por el mando intermedio más inmediato. En todo caso se tienen en cuenta la disponibilidad horaria y la antigüedad, así como la conciliación de la vida personal, familiar y social.

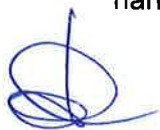
Por el tipo de tareas específicas que se han comentado, no se establecen medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna.

Los sistemas de reclutamiento de personal empleados por la empresa son a través de la página web, así como a través de otros medios cuando se requiere ocupar puestos específicos.

Los perfiles requeridos para cada puesto son determinados a través del Manual de Gestión del sistema (MGS), en donde se definen los procesos, funciones y responsabilidades. Los criterios que sigue la empresa en los procesos de selección pueden ser los resultantes de la valoración de puestos críticos, así como análisis psicotécnicos para el personal de maquinaria pesada de vía, con valoración de índices de estabilidad emocional, fiabilidad comportamental, atención y concentración, resistencia a la fatiga y asimilación de conceptos.

- Promociones de la plantilla:

La empresa tiene un listado con las diferentes promociones, y qué trabajadores han promocionado en la empresa. En las posibilidades de mejora de las siguientes







versiones de este informe, se tendrán que incluir estos listados, ya que resultan de necesidad para poder establecer las diferencias existentes (si las hubiere) entre hombres y mujeres. Estas cuestiones se abordarán por la Comisión de Igualdad, dado que requiere decisiones y acciones específicas.

### 1.6. Formación.

- Tipo de formación. Proporción de participantes.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ACCIONES FORMATIVAS			
	HOMBRE	MUJER	Total general
ABSENTISMO	2		2
ARTILLERO	4		4
Auditor Inter sist IntegradoISO 14001	1		1
Auditor Inter sist IntegradoISO 9001	1		1
AUDITOR INTERNO	1		1
Auditor interno sist IntegradoISO 45001	1		1
AUDITOR LIDER ISO 45001	1		1
BASIC SAFETY VCA	1		1
CONTROLLERFINANCIERO	1		1
ENCARGADO COEX	3		3
ENCARGADO TRABAJOSADIF	1		1
ENCARGADO TRABAJOSSETS	1		1
HABILITACION OMI	2		2
INSTRUCCION TECNICA	6	1	7
ITC MIN. RECICLAJE	1		1
JEFE COEX	3		3
MASTER BIM CIVIL		2	2
OBRALIA	9	2	11
OPERADOR MAQUINARIA MINERA	11		11
PILOTO METRO BILBAO	4		4
PRL ENCOFRADOS	2		2
PRL NIVEL BASICO	2		2
PRL VIAS FERREAS 2º CICLO	2		2
RECICLAJE ENCARGADO TRABAJOS	1		1
RECICLAJE OMI	2		2
RECICLAJE PILOTO	4		4
RECICLAJE SOLDADURA ARCO ELECTRICO	1		1
RECUPERACION OMI	1		1
RECUPERACION PILOTO	1		1
RECUPERACION MAQUINISTA	1		1
RENOVA. CAP	4		4
RENOVACION MAQUINISTAETS	1		1
<b>Total general</b>	<b>76</b>	<b>5</b>	<b>81</b>



La formación profesional se configura de la siguiente manera en la organización:

Existe un plan de formación verificado mediante 5 indicadores, valorado en dos revisiones por la dirección cada año.

Para conocer las necesidades formativas de la plantilla la empresa sigue un plan, este consta de 4 puntos:

- Cambios de puesto y/o necesidad de reciclaje titulación habilitante.

- Cambios de equipos.
- Solicitud de los trabajadores
- Innovación tecnológica

Una vez localizadas esas necesidades formativas se informa de ello a la plantilla, a través del correo electrónico de cursos formativos de SGS, AEC y AENOR, ESTRUCTURALIA u otros más específicos. Es notificado de manera objetiva entre toda la plantilla, sin hacer ningún de discriminación.

### **1.7. AUDITORIA SALARIAL / Registro Retributivo.**

Se ha realizado auditoría retributiva / registro comparativo de salarios haciendo uso de la herramienta del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Los criterios para la retribución de cada puesto consideran la cualificación y responsabilidad de cada puesto, complementando el salario base definido por el nivel de convenio en el que se encuadra cada puesto con cuantías asociadas a las responsabilidades.

#### **1. METODOLOGÍA:**

El ámbito de la información recopilada por el presente registro retributivo, como ya se ha expresado, se refiere al período comprendido entre 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2021, ambos incluidos, en estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 902/2020, concretamente el artículo 5, apartado 4, que indica que, con carácter general el periodo temporal de referencia para la elaboración del registro retributivo será el año natural.

A partir de la propia Herramienta de Sistema de Registro Retributivo del Instituto de la Mujer, se ha realizado un análisis del ejercicio 2021 de la remuneración media de las mujeres respecto a los hombres (conocida como brecha salarial), respecto de la totalidad de la plantilla que conforma la empresa, así como respecto de los diferentes grupos profesionales según el Convenio Colectivo que resulta de aplicación en la Empresa.

Finalmente, se ha realizado también dicho análisis tomando en consideración la valoración de puestos de trabajo efectuada por la Empresa, contenido en las descripciones de puesto de trabajo existentes (DPTs) y en consonancia con las tablas salariales y categorías recogidas en el convenio colectivo aplicable, ello sin perjuicio de la VPT que se realizará en el transcurso de la aplicación del PLAN DE IGUALDAD.





que trae causa del presente diagnóstico, como una medida urgente y necesaria, tan pronto como el Ministerio de Igualdad de cumplimiento al mandato recogido en el mencionado RD 902/2020, creando una herramienta adecuada a tales fines.

A tal efecto, se ha analizado la remuneración desde una doble vertiente:

- a) Importes efectivos: información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, desglosadas por sexos y nivel de clasificación seguido en la Empresa.
- b) Importes equiparados: información adicional consistente en la equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. En concreto, los criterios de equiparación empleados consisten en:
  - **b1 Normalización:** permite transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al porcentaje de jornada, tomando en consideración las cantidades equivalentes a jornada completa.
  - **b2 Anualización:** método por el cual las cantidades percibidas en un período inferior al año se extrapolan como si se hubieran producido durante todo el año.

De este modo, se ha analizado la posible brecha salarial existente en la Empresa, así como las posibles diferencias existentes entre sexos respecto de cada uno de los complementos salariales y extrasalariales abonados por la Empresa durante el ejercicio 2021.

A tal efecto, conviene señalar que la Herramienta del Instituto de la Mujer empleada, obtiene los importes promedios atendiendo a la totalidad de las situaciones contractuales producidas durante el 2021, tales como, altas y bajas en la Empresa, cambio en la tipología contractual, promociones o suspensiones contractuales, entre otras.

De este modo, una vez efectuada la equiparación de la última situación contractual de cada persona trabajadora como si hubiera estado en dicha situación contractual durante la totalidad del ejercicio y a jornada completa, se obtiene el promedio de retribución equiparada de cada grupo profesional, respecto de cada concepto salarial y extrasalarial satisfecho por la empresa.

En cada caso, se presentan los importes en euros y la diferencia en porcentaje tomando como referencia los datos correspondientes al colectivo de hombres. Es decir, si el porcentaje es positivo, quiere decir que el colectivo de mujeres percibe una

remuneración media inferior a la de los hombres, por el porcentaje reflejado. Por el contrario, si el porcentaje es negativo quiere decir que el colectivo de mujeres tiene mayor retribución media, por el porcentaje reflejado.

No obstante, cuando el dato de uno de los dos sexos es "0", el porcentaje puede no reflejar la realidad adecuadamente. En concreto, si el importe de los hombres es superior a "0" y el de las mujeres es "0", la diferencia siempre será el 100%. Por el contrario, cuando el importe de los hombres es "0" y el de las mujeres superior a "0", no existe un resultado, al ser una división imposible. (N/A). Esta misma operativa es la utilizada por la Herramienta para calcular la diferencia porcentual de las medianas.

En cumplimiento de las prescripciones legales, artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y RD 902/2020, de 13 de octubre, los datos retributivos obtenidos se han clasificado en varios conceptos, que han dado lugar a la confección de varias tablas, para facilitar el análisis y comprensión de los resultados obtenidos, a saber:

- REMUNERACIÓN TOTAL RESPECTO DE TODA LA PLANTILLA.
- SALARIO BASE.
- SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES RESPECTO DE CADA GRUPO PROFESIONAL.

Se desglosan importes equiparados y efectivos de cada uno de los complementos que percibe la plantilla, de cada uno de los grupos profesionales por separado. A continuación, se analizará los distintos complementos salariales y extrasalariales, así como el salario base, que son abonados por la Empresa para cada grupo profesional, con el objetivo de detectar las posibles diferencias retributivas por sexo entre grupos profesionales de la empresa.

En este sentido se ha de tener en cuenta que el Convenio Colectivo de aplicación, sobre clasificación profesional, identifica cada uno de los grupos profesionales, debiendo tener en cuenta la siguiente clasificación.

### **1.8. Auditoría salarial / Condiciones salariales.**

Las condiciones salariales en la organización tienen las siguientes características:

**Las GRÁFICAS de las Condiciones Salariales** se concretan en base a la actividad realizada en cada centro.





**Centro de Trabajo 001: Actividad de cantera**

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>-27%</b>	<b>-2358%</b>	<b>-2358%</b>	<b>-88%</b>			<b>-98%</b>
Hombre	47	63	6.965	190	190	7.155	0	0	7.155
Mujer	3	4	8.825	4.660	4.660	13.485	0	0	13.485

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			<b>-8%</b>			<b>-72%</b>			<b>-72%</b>
Hombre	1	1	9.784	0	0	9.784	0	0	9.784
Mujer	2	3	10.594	6.213	6.213	16.807	0	0	16.807
<b>ESCALA 02</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	1	1	7.625	0	0	7.625	0	0	7.625
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>			<b>89%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>72%</b>			<b>72%</b>
Hombre	8	8	11.358	1.385	1.385	12.742	0	0	12.742
Mujer	1	1	3.519	0	0	3.519	0	0	3.519
<b>ESCALA 04</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	37	53	6.237	16	16	6.233	0	0	6.233
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>-5%</b>			<b>-13%</b>			<b>-13%</b>
Hombre	47	63	8.484	0	0	8.484	0	0	8.484
Mujer	3	4	8.892	0	0	9.566	0	0	9.566

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			<b>-46%</b>			<b>-60%</b>			<b>-60%</b>
Hombre	1	1	9.784	0	0	9.784	0	0	9.784
Mujer	2	3	14.265	0	0	15.614	0	0	15.614
<b>ESCALA 02</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	1	1	7.625	0	0	7.625	0	0	7.625
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>			<b>66%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>			<b>67%</b>
Hombre	8	8	10.249	81	81	10.641	0	0	10.641
Mujer	1	1	3.519	0	0	3.519	0	0	3.519
<b>ESCALA 04</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	37	53	8.136	0	0	8.136	0	0	8.136
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							-27%	-2358%	-2358%	-88%			-88%
Hombre	47	63	0	0	0	0	6.965	190	190	7.155	0	0	7.155
Mujer	3	4	0	0	0	0	8.825	4.660	4.660	13.485	0	0	13.485

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							-8%			-72%			-72%
Hombre	1	1	0	0	0	0	9.784	0	0	9.784	0	0	9.784
Mujer	2	3	0	0	0	0	10.594	6.213	6.213	16.807	0	0	16.807
<b>ESCALA 02</b>							100%			100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	7.625	0	0	7.625	0	0	7.625
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							69%	100%	100%	72%			72%
Hombre	8	8	0	0	0	0	11.358	1.385	1.385	12.742	0	0	12.742
Mujer	1	1	0	0	0	0	3.519	0	0	3.519	0	0	3.519
<b>ESCALA 04</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	37	53	0	0	0	0	6.237	16	16	6.253	0	0	6.253
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medlanas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							-5%			-13%			-13%
Hombre	47	63	0	0	0	0	8.484	0	0	8.484	0	0	8.484
Mujer	3	4	0	0	0	0	8.892	0	0	9.566	0	0	9.566

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							-48%			-60%			-60%
Hombre	1	1	0	0	0	0	9.784	0	0	9.784	0	0	9.784
Mujer	2	3	0	0	0	0	14.265	0	0	15.614	0	0	15.614
<b>ESCALA 02</b>							100%			100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	7.625	0	0	7.625	0	0	7.625
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							66%	100%	100%	67%			67%
Hombre	8	8	0	0	0	0	10.249	81	81	10.641	0	0	10.641
Mujer	1	1	0	0	0	0	3.519	0	0	3.519	0	0	3.519
<b>ESCALA 04</b>							100%			100%			100%
Hombre	37	53	0	0	0	0	8.136	0	0	8.136	0	0	8.136
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



*[Handwritten signatures]*



**Centro de Trabajo 003**

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	11.529	32.947	32.947	44.475	0	0	44.475
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	14.450	39.720	39.720	54.171	0	0	54.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	8.607	26.173	26.173	34.780	0	0	34.780
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	11.529	32.947	32.947	44.475	0	0	44.475
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	14.450	39.720	39.720	54.171	0	0	54.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	8.607	26.173	26.173	34.780	0	0	34.780
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	11.529	32.947	32.947	44.475	0	0	44.475
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	14.450	39.720	39.720	54.171	0	0	54.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	8.607	26.173	26.173	34.780	0	0	34.780
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	11.529	32.947	32.947	44.475	0	0	44.475
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	14.450	39.720	39.720	54.171	0	0	54.171
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	8.607	26.173	26.173	34.780	0	0	34.780
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0







**Centro de Trabajo 005: Servicios de mantenimiento de la Junta de Castilla y León (Ávila)**

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

**Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195**  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	25	26	5.200	4.343	4.343	9.543	0	0	9.543
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	6	6	8.115	7.910	7.910	16.025	0	0	16.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	19	20	4.325	3.273	3.273	7.598	0	0	7.598
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

**Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195**  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	25	26	5.181	3.740	3.740	8.659	0	0	8.659
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	6	6	6.914	8.152	8.152	15.978	0	0	15.978
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	19	20	5.024	3.394	3.394	8.505	0	0	8.505
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	25	26	0	0	0	0	5.200	4.343	4.343	9.543	0	0	9.543
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	6	6	0	0	0	0	8.115	7.910	7.910	16.025	0	0	16.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	19	20	0	0	0	0	4.325	3.273	3.273	7.598	0	0	7.598
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	25	26	0	0	0	0	5.181	3.740	3.740	8.659	0	0	8.659
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	6	6	0	0	0	0	6.914	8.152	8.152	15.978	0	0	15.978
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	19	20	0	0	0	0	5.024	3.394	3.394	8.505	0	0	8.505
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





**Centro de Trabajo 008: Provincia de Barcelona**

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

**Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195**  
**PERIODO DE REFERENCIA**

01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medlanas**

**Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195**  
**PERIODO DE REFERENCIA**

01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	6.720	6.919	6.919	13.639	0	0	13.639
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





**Centro de Trabajo 009: Provincia de Burgos**

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	2	2	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

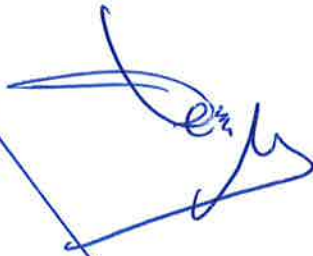
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	2	2	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Henao, 18 - 1.º

48909 BILBAO (Bizkaia)



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	1.645	3.421	3.421	5.066	0	0	5.066
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large diagonal line]*

*[Handwritten signature]*



**CYCASA**

Henao, 18 - 1.º  
48009 BILBAO (Bizkaia)





### Centro de Trabajo 015: Provincia de A Coruña

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio

31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio

31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	13.629	11.235	11.235	24.864	0	0	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





### Centro de Trabajo 020: Obra y Servicio en la Provincia de Gipuzkoa

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			-72%	-22%	-22%	-71%			-71%
Hombre	3	3	20.838	467	467	21.305	0	0	21.305
Mujer	1	1	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			-72%	-22%	-22%	-71%			-71%
Hombre	3	3	20.838	467	467	21.305	0	0	21.305
Mujer	1	1	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			-72%	0%	0%	-70%			-70%
Hombre	3	3	20.850	572	572	21.422	0	0	21.422
Mujer	1	1	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			-72%	0%	0%	-70%			-70%
Hombre	3	3	20.850	572	572	21.422	0	0	21.422
Mujer	1	1	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							-72%	-22%	-22%	-71%			-71%
Hombre	3	3	0	0	0	0	20.838	467	467	21.305	0	0	21.305
Mujer	1	1	0	0	0	0	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							-72%	-22%	-22%	-71%			-71%
Hombre	3	3	0	0	0	0	20.838	467	467	21.305	0	0	21.305
Mujer	1	1	0	0	0	0	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							-72%	0%	0%	-70%			-70%
Hombre	3	3	0	0	0	0	20.850	572	572	21.422	0	0	21.422
Mujer	1	1	0	0	0	0	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							-72%	0%	0%	-70%			-70%
Hombre	3	3	0	0	0	0	20.850	572	572	21.422	0	0	21.422
Mujer	1	1	0	0	0	0	35.925	572	572	36.497	0	0	36.497
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





### Centro de Trabajo 039: Obra y Servicio en la Provincia de Cantabria (Cudon)

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>-29%</b>	<b>93%</b>	<b>93%</b>	<b>-11%</b>			<b>-11%</b>
Hombre	29	35	7.780	1.300	1.300	9.080	0	0	9.080
Mujer	2	2	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			<b>-15%</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>	<b>10%</b>			<b>10%</b>
Hombre	15	18	8.724	2.484	2.484	11.208	0	0	11.208
Mujer	2	2	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121
<b>ESCALA 02</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	14	17	6.781	46	46	6.827	0	0	6.827
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>-9%</b>	<b>-4284%</b>	<b>-4284%</b>	<b>-10%</b>			<b>-10%</b>
Hombre	29	35	9.166	2	2	9.197	0	0	9.197
Mujer	2	2	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			<b>-3%</b>	<b>85%</b>	<b>85%</b>	<b>8%</b>			<b>8%</b>
Hombre	15	18	9.750	625	625	10.959	0	0	10.959
Mujer	2	2	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121
<b>ESCALA 02</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	14	17	8.394	0	0	8.394	0	0	8.394
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							<b>-29%</b>	<b>93%</b>	<b>93%</b>				<b>-11%</b>
Hombre	29	35	0	0	0	0	7.780	1.300	1.300	9.080	0	0	9.080
Mujer	2	2	0	0	0	0	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							<b>-15%</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>	<b>10%</b>			<b>10%</b>
Hombre	15	18	0	0	0	0	8.724	2.484	2.484	11.208	0	0	11.208
Mujer	2	2	0	0	0	0	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121
<b>ESCALA 02</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	14	17	0	0	0	0	6.781	46	46	6.827	0	0	6.827
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							<b>-9%</b>	<b>-4284%</b>	<b>-4284%</b>	<b>-10%</b>			<b>-10%</b>
Hombre	29	35	0	0	0	0	9.166	2	2	9.197	0	0	9.197
Mujer	2	2	0	0	0	0	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							<b>-3%</b>	<b>85%</b>	<b>85%</b>	<b>8%</b>			<b>8%</b>
Hombre	15	18	0	0	0	0	9.750	625	625	10.959	0	0	10.959
Mujer	2	2	0	0	0	0	10.029	92	92	10.121	0	0	10.121
<b>ESCALA 02</b>							<b>100%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	14	17	0	0	0	0	8.394	0	0	8.394	0	0	8.394
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Handwritten signatures in blue ink.



**Centro de trabajo 047: Obra y Servicio en la Provincia de Valladolid**

**1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios**

**Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195**  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	3	3	7.361	12.829	12.829	20.190	0	0	20.190
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	3	3	7.361	12.829	12.829	20.190	0	0	20.190
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

**Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195**  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	3	3	10.293	10.432	10.432	20.725	0	0	20.725
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>
Hombre	3	3	10.293	10.432	10.432	20.725	0	0	20.725
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	7.361	12.829	12.829	20.190	0	0	20.190
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	7.361	12.829	12.829	20.190	0	0	20.190
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	10.293	10.432	10.432	20.725	0	0	20.725
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	10.293	10.432	10.432	20.725	0	0	20.725
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.





## Centro de Trabajo 097: Provincia de Álava

### 1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### 1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-21 fecha inicio  
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0



  
**CYCASA**  
Henao, 18 - 1.º  
48009 BILBAO (Bizkaia)

**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	0	0	0	0	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	0	0	0	0	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	0	0	0	0	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%			100%
Hombre	1	2	0	0	0	0	874	2.151	2.151	3.025	0	0	3.025
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





Centro de Trabajo 099: Obra y Servicio en la Provincia de Bizkaia

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195 PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio 31-12-21 fecha fin

Table with 10 columns: N°, N° SC, SALARIO BASE Ef, COMP.S AL.1, Tot COMPL.S AL Ef, TOTAL SALARIO Ef, COMP.E XTRA SAL., Tot Extrasalar ial Ef, TOTAL Retrib Ef. Rows include TOTAL, Hombre, and Mujer.

Table with 10 columns: N°, N° SC, SALARIO BASE Ef, COMP.S AL.1, Tot COMPL.S AL Ef, TOTAL SALARIO Ef, COMP.E XTRA SAL., Tot Extrasalar ial Ef, TOTAL Retrib Ef. Rows include ESCALA 01, ESCALA 02, and sub-rows for Hombre and Mujer.

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195 PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio 31-12-21 fecha fin

Table with 10 columns: N°, N° SC, SALARIO BASE Ef, COMP.S AL.1, Tot COMPL.S AL Ef, TOTAL SALARIO Ef, COMP.E XTRA SAL., Tot Extrasalar ial Ef, TOTAL Retrib Ef. Rows include TOTAL, Hombre, and Mujer.

Table with 10 columns: N°, N° SC, SALARIO BASE Ef, COMP.S AL.1, Tot COMPL.S AL Ef, TOTAL SALARIO Ef, COMP.E XTRA SAL., Tot Extrasalar ial Ef, TOTAL Retrib Ef. Rows include ESCALA 01, ESCALA 02, and sub-rows for Hombre and Mujer.



**2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							<b>-13%</b>	<b>65%</b>	<b>65%</b>	<b>10%</b>			<b>10%</b>
Hombre	77	85	0	0	0	0	11.445	4.920	4.920	16.365	0	0	16.365
Mujer	17	17	0	0	0	0	12.941	1.737	1.737	14.678	0	0	14.678

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.E XTRA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							<b>-15%</b>	<b>55%</b>	<b>55%</b>	<b>5%</b>			<b>5%</b>
Hombre	45	47	0	0	0	0	11.641	4.913	4.913	16.554	0	0	16.554
Mujer	10	10	0	0	0	0	13.444	2.203	2.203	15.647	0	0	15.647
<b>ESCALA 02</b>							<b>-9%</b>	<b>78%</b>	<b>78%</b>	<b>18%</b>			<b>18%</b>
Hombre	32	38	0	0	0	0	11.203	4.929	4.929	16.131	0	0	16.131
Mujer	7	7	0	0	0	0	12.223	1.071	1.071	13.294	0	0	13.294

**2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas**

Razón Social: CYCASA CANTERAS Y CONST. S.A. - NIF: A40008195  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							<b>-11%</b>	<b>27%</b>	<b>27%</b>	<b>-13%</b>			<b>-13%</b>
Hombre	77	85	0	0	0	0	11.942	178	178	12.136	0	0	12.136
Mujer	17	17	0	0	0	0	13.206	130	130	13.714	0	0	13.714

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COMP.S AL.1	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMP.EXT RA SAL.	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>							<b>-9%</b>	<b>43%</b>	<b>43%</b>	<b>-19%</b>			<b>-19%</b>
Hombre	45	47	0	0	0	0	12.282	283	283	12.565	0	0	12.565
Mujer	10	10	0	0	0	0	13.404	161	161	14.936	0	0	14.936
<b>ESCALA 02</b>							<b>-11%</b>	<b>-83%</b>	<b>-83%</b>	<b>-13%</b>			<b>-13%</b>
Hombre	32	38	0	0	0	0	11.942	16	16	12.082	0	0	12.082
Mujer	7	7	0	0	0	0	13.206	29	29	13.676	0	0	13.676



Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan.

### 1.10. ÁREA. VIOLENCIA DE GÉNERO.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de <b>Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH / ADMINISTRACION
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Protocolo interno de actuación en casos de violencia de género.

\*El cálculo de la dotación económica es de carácter anual.








Responsable	RRHH / ADMINISTRACION
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Revisión anual del diagnóstico – Registro Retributivo.

### 1.9. ÁREA. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
Medida	Adecuación de políticas, Instrucciones de Trabajo y documentos normalizados de la Organización.
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Documentos revisados.

  
**CYCASA**  
 Henao, 18 - 1.º  
 48009 BILBAO (Bizkaia)

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
Medida	Formación del personal de la Organización, acerca de la utilización del lenguaje no sexista (I parte).
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027

Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Revisión de manuales de PRL y Salud Laboral.

### 1.7. ÁREA. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO	
Medida	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Informe anual del uso de medidas de prevención y actuación en supuestos de acoso sexual y en razón del sexo.

### 1.8. ÁREA. RETRIBUCIONES. POLÍTICA SALARIAL

RETRIBUCIONES. POLÍTICA SALARIAL	
Medida	Revisión y adecuación de salarios y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos.
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027

  
**CYCASA**  
 Henao, 18 - 1.º  
 48009 BILBAO (Bizkaia)




Indicadores	Plan de formación.
	Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan.

### 1.5. ÁREA. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO	
Medida	Evitar la pérdida de personal femenino y masculino (sexo menos representado).
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH / ADMINISTRACION
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Informe de variación de plantilla, desagregado por sexo.



**CYCASA**  
Henao 18 - 1.º  
48009 BILBAO (Bizkaia)

### 1.6. ÁREA. PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.

PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL	
Medida	Introducir la dimensión de sexo en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH





Medida	<b>Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan.

TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	
Medida	<b>Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino y femenino.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros



**CYCASA**  
Henao, 18 - 1.º  
48009 BILBAO (Bizkaia)





Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan.

FORMACIÓN PROFESIONAL	
Medida	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan.

  
**CYCASA**  
 Henao, 18 - 1.º  
 48009 BILBAO (Bizkaia)

#### 1.4. ÁREA. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

##### TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Indicadores	Plan de formación.
	Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida	<b>Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Procedimiento de promoción de personal. Creación de I.T.

### 1.3. ÁREA. FORMACIÓN PROFESIONAL.

FORMACIÓN PROFESIONAL	
Medida	<b>Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH

  
**CYCASA**  
 Henao, 18 - 1.º  
 48009 BILBAO (Bizkaia)

Indicadores	Informe sobre adecuación de instalaciones con perspectiva de sexo.
-------------	--

### 1.1. ÁREA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	
Medida	Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales.
Inicio	MARZO 2023
Fin	OCTUBRE 2025
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Revisión anual del diagnóstico – Registro Retributivo.

### 1.2. ÁREA. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida	Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre.
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros

Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Procedimiento de selección de personal.

ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION	
Medida	<b>Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Procedimiento de selección de personal. Creación de I.T.

ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION	
Medida	<b>Eliminación de barreras físicas.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros





## ANEXO II.- FICHAS DE LAS MEDIDAS Y ACCIONES.

### 1.1 ÁREA.ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN.

ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION	
Medida	<b>Sensibilizar y formar en Igualdad a las personas responsables e intervinientes en los procesos de selección.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH
Dotación Económica	462 euros
Indicadores	Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan.

ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION	
Medida	<b>Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el sexo.</b>
Inicio	MARZO 2023
Fin	FEBRERO 2027
Responsable	RRHH

Asimismo, la empresa contempla medidas especiales en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género.

### **1.12. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

Las situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de género son las siguientes:

Con el fin de dar cumplimiento a las previsiones legales sobre esta materia, se ha desarrollado un "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO", que recoge y sintetiza los principales puntos de la política enfocados en la defensa y prevención de casos de abuso sobre las personas que integran la organización, fijando un procedimiento específico para la tramitación de las eventuales denuncias que puedan producirse sobre esta materia concreta. Este Manual formará parte inseparable de Plan de Igualdad que se desarrolla, siendo voluntad la planificación de formación específica que permita un conocimiento preciso de cómo actuar frente a conductas de acoso y permita que las mismas estén perfectamente controladas. Se ha dado información básica a la plantilla, para que se puedan detectar conductas indeseadas y actuar a resultados de ellas. Se prevé la ampliación de la formación, de modo que alcance de forma individual a todas las personas trabajadoras, programándose la misma dentro de las medidas de carácter formativo a incluir en el Plan de Igualdad.



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page, positioned below the page number.



▪ Bajas médicas de mujeres y hombres por tipologías:

BAJAS TEMPORALES EN LA PLANTILLA			
	hombre	mujer	Total general
SIN BAJA	100,00%	100,00%	100,00%

BAJAS TEMPORALES EN LA PLANTILLA			
	hombre	mujer	Total general
SIN BAJA	225	23	248



Los criterios utilizados por la empresa para el análisis de las bajas temporales son los siguientes:

- Incapacidad temporal
- Accidente de trabajo
- Embarazo de riesgo
- Maternidad (parto o permiso)
- Paternidad (incluyendo la cesión del permiso de paternidad al padre)
- Adopción o acogimiento
- Reducción de la jornada por lactancia, cuidado por cuidado de hijos/hijas, por cuidado de familiares
- Excedencia voluntaria
- Permiso por enfermedad grave
- E.R.T.E

La empresa tiene implantado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales sobre las trabajadoras y los trabajadores de forma diferenciada y separada. Asimismo, en la empresa existe un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo. Al evaluar los riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Existe una relación de puestos de trabajo destinados a evitar riesgos para el embarazo y la lactancia.



▪ Bajas en la empresa según sexo:

BAJAS DEFINITIVAS EN LA PLANTILLA			
	hombre	mujer	Total general
BAJA DEFINITIVA	18,15%	0,00%	18,15%
SIN BAJA	72,58%	9,27%	81,85%
<b>Total general</b>	<b>90,73%</b>	<b>9,27%</b>	<b>100,00%</b>

	hombre	mujer	Total general
BAJA DEFINITIVA	45		45
SIN BAJA	180	23	203
<b>Total general</b>	<b>225</b>	<b>23</b>	<b>248</b>



En relación con el tipo de finalización de la relación laboral, no existe diferencia entre hombres y mujeres, debido a que no existen motivos de baja masculinizados o feminizados. En todo caso, dichos motivos se establecen de conformidad con aquellos criterios objetivos que pueden ser causa de finalización de la relación entre empresa y persona trabajadora. La organización trata de ofrecer la misma estabilidad tanto a las mujeres como a los hombres. De hecho, a pesar de ser una empresa masculinizada debido al sector, se pudo ver en la antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa que la mayor parte de las mujeres se concentran en la franja superior a los diez años de antigüedad.

**1.11. Baja Temporal.**

Las condiciones de salud laboral en la organización se caracterizan por lo siguiente:



*[Handwritten signatures in blue ink]*



## 1.9. Altas.

- Altas en la empresa según sexo:

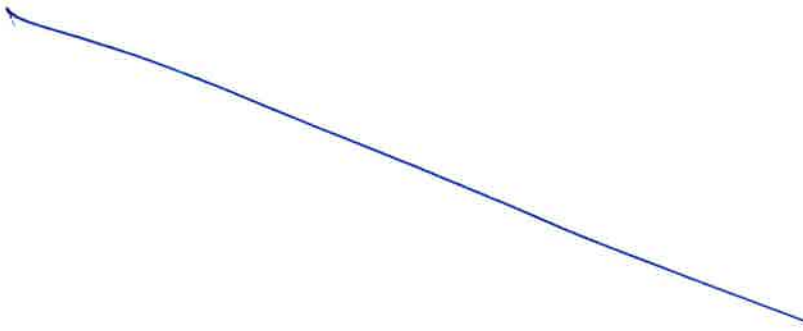
ALTAS DE LA PLANTILLA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS			
	hombre	mujer	Total general
Altas 3 Últ.	50,44%	21,74%	47,81%
Anterior	49,56%	78,26%	52,19%

ALTAS DE LA PLANTILLA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS			
	hombre	mujer	Total general
Altas 3 Últ.	114	5	119
Anterior	111	18	129



## 1.10. Baja Definitiva.

Las bajas que se han percibido en el último año son las siguientes:



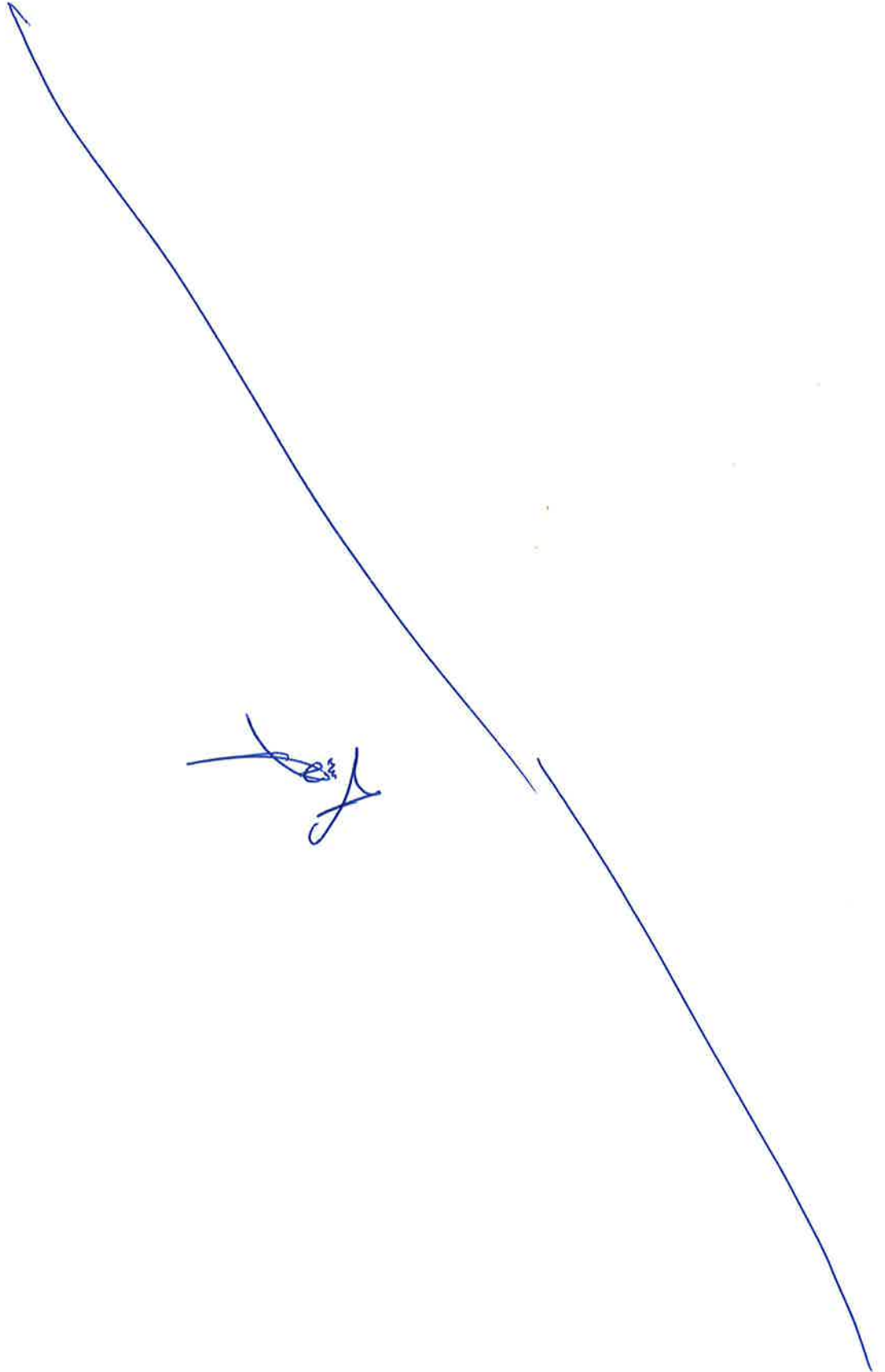
  
**CYCASA**  
Henao, 18 - 1.º  
48009 BILBAO (Bizkaia)



①

Handwritten signature or initials, possibly "H.M.", enclosed in a circle.

Handwritten signature or initials, possibly "P.G.", written in a stylized, cursive manner.



Handwritten signature or initials, possibly "J.S.", written in a stylized, cursive manner.