

## III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 13551** *Resolución de 19 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo.*

Visto el contenido del Plan de Igualdad de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A., que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo publicado en el Boletín Oficial del Estado de 13 de octubre de 2009 (código de Convenio número 9015342), Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## PLAN DE IGUALDAD SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A.

*Antecedentes - Introducción*

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé en su título IV, capítulo I, artículo 45 la obligación de las empresas de más de doscientos trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

Para ello, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se contempla y se desarrollan una serie de medidas en materias específicas, estructuradas por áreas de actuación.

Este Plan será una herramienta de trabajo que repercutirá positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, pues su fin es dar respuesta a las necesidades de trabajadoras y trabajadores a través de la implantación de unas medidas correctoras que a la larga obtendrá efectos favorables en la empresa en general.

Dicha obligación y compromiso por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo vigente se refleja en la Disposición adicional primera de III Convenio Colectivo en el que se prevé la creación de la Comisión de Igualdad para negociar el Plan de Igualdad en un plazo de seis meses a partir del 1 de septiembre de 2009.

La Comisión de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad, firmando el contenido del Plan el 14 de abril de 2010.