Por ello, las partes firmantes se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y previo al planteamiento, en su caso, del conflicto colectivo, según lo establecido en el artículo 82.2 del estatuto de los trabajadores y el artículo 63 de la ley reguladora de la jurisdicción social, sean sometidas a la comisión paritaria, quien en el plazo máximo de 15 días, emitirá dictamen. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento para su subsanación.

Dicha comisión paritaria estará formada por 2 miembros, en representación paritaria de la parte social y empresarial. Ambas partes se comprometen, en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del texto definitivo, a reunirse para fijar su composición, acordar los mecanismos de votación y la adopción de acuerdos.

Artículo 38. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos*

Se acuerda la adhesión al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012, según la resolución de 10 de febrero de 2012 de la dirección general de empleo, para cuantas cuestiones litigiosas pudieran plantearse como consecuencia de la aplicación o interpretación del presente convenio.

Para las discrepancias que pudieran surgir en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, ambas partes se adhieren a dicho acuerdo.

ANEXO I

Tabla salarial 2013

	Salario base	Salario anual
Grupo I. Técnicos titulados		
Técnico titulado superior	1.060,87	14.852,18
Técnico titulado medio	880,27	12.323,78
Técnico titulado inferior	809,07	11.326,95
Grupo II. Técnicos no titulados		
Encargado	774,28	10.839,90
Grupo III. Administrativos		
Jefe superior	794,25	11.119,50
Jefe de primera	780,12	10.921,68
Jefe de segunda	760,51	10.647,14
Oficial de primera	755,71	10.579,94
Oficial de segunda	753,91	10.554,74
Auxiliar	645,30	9.034,20
Grupo IV. Obreros		
Encargado	774,28	10.839,90
Oficial de primera	755,71	10.579,94
Oficial de segunda	753,91	10.554,74
Peón	645,30	9.034,20

1 5 5 1 9 / 1 3

Visto el texto del acuerdo de fecha 19 de septiembre de 2013 de la comisión negociadora y del texto del convenio colectivo de empresa de Familia Ríos y Espinosa Asesores, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0205/2013 y código de acuerdo 29100452012013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas

cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

Convenio o acuerdo: Familia Ríos y Espinosa Asesores, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0205/2013.

Fecha: 11/11/2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100452012013.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
FAMILIA RÍOS ESPINOSA ASESORES, S.L.**

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente convenio colectivo es la expresión de la libre voluntad de negociación llevada a término entre el representante de la empresa don Antonio José Ríos Espinosa en su condición de Gerente de la empresa y don José David Alonso Russi en su condición de representantes de los/as trabajadores/as elegidos en asamblea para la negociación de este convenio de fecha 19 de Septiembre de 2013.

I. ÁMBITOS

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa, Familia Ríos Espinosa Asesores, Sociedad Limitada y los empleados que prestan servicios retribuidos en dicha empresa, en la provincia de Málaga.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor, con independencia de su fecha de publicación, el día 1 de octubre de 2013 y tendrá una duración de tres años, por lo que quedará resuelto el día 30 de septiembre de 2016. Finalizada su vigencia, el convenio se prorrogará de año en año si no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita, con una antelación de dos meses, a la otra parte. Denunciado el convenio las partes se obligan a iniciar una nueva negociación en el plazo máximo de un mes, mientras dure la negociación y hasta que se produzca la firma del nuevo convenio este permanecerá vigente en todas las cláusulas que no hagan referencia a conceptos económicos de cualquier tipo. En cuanto a los conceptos económicos solo permanecerá vigente el del salario base y su cuantía. Los demás conceptos económicos no serán de aplicación hasta alcanzar un nuevo acuerdo y su entrada en vigor.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En caso de que por la jurisdicción social o autoridad administrativa laboral, se procediera a la anulación o nulidad de alguno de los artículos del presente convenio, las partes procederán a la negociación del precepto nulo o anulado, en el plazo de quince días.

II. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO. DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 4. *Jornada de trabajo*

La jornada máxima anual será la legalmente establecida para cada año de vigencia del convenio. Dicha jornada se considera de trabajo efectivo, por lo que cualquier tiempo de trabajo en el que no se esté realizando funciones del puesto de trabajo se considerara tiempo de descanso que si computara a efecto de jornada efectiva de trabajo.

Dado que el centro de trabajo es una Asesoría Fiscal, Laboral, Administración de Fincas y aquellas otras actividades relacionadas

con la gestión de empresas y personas físicas, se pacta expresamente que el horario ordinario de trabajo será de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00; los viernes de 9:00 a 14:00, debiendo de respetarse los descansos legalmente establecidos entre jornada, descansos semanales y las vacaciones. En el mes de julio comenzará la jornada intensiva que será de 9:00 a 14:00 iniciándose el 21 de julio y finalizando el 15 de septiembre.

Aquellos trabajadores que deban trabajar cualquiera de los 14 días festivos del año su compensación se darán en descanso, correspondiendo un día de descanso por día festivo trabajado y uniéndolo al descanso semanal en el siguiente trimestre o a cualquiera de los periodos de vacaciones, para así generar un mayor descanso físico y psíquico del personal.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Ya sea en horario partido o continuo en función del puesto de trabajo que se desempeñe.

Las partes reconocen la realización de jornadas irregulares para cubrir los periodos de mayor intensidad de producción ya que la demanda se incrementa de forma sustancial en el periodo de impuestos y obligaciones tributarias.

La dirección elaborará el cuadrante de turnos para que el personal pueda organizarse adecuadamente. Los cambios y sustituciones de turno entre el personal se podrán realizar siempre que no sean contrarios a derecho y que sean autorizados por la dirección de la empresa.

Artículo 5. *Descansos, Vacaciones y días festivos*

1. Entre jornada y jornada se respetaran los descansos legalmente establecidos en el estatuto de los Trabajadores.

2. El descanso semanal será el legalmente establecido, si bien su cómputo será semanal.

3. Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año. Se acuerda que dichas vacaciones se disfrutaran como máximo en tres periodos de 10 días. Al periodo de Vacaciones se le unirán los días festivos que le corresponda, así como los descansos que por compensación aún no se hayan disfrutados.

El disfrute de las vacaciones se realizará dentro del año natural y se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador conocerá las fechas que le corresponda, al menos, con un mes de antelación.

Aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de dicho año les corresponderán la parte proporcional a los meses trabajados.

III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. *Principios generales*

La organización del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. Se regirá por los principios de calidad (cumplimiento de los protocolos para mantenimiento de las certificaciones), eficacia (hacer las cosas bien) y eficiencia (al menor coste posible) por lo que cualquier medida que se adopte por aplicación de dichos principios se reconoce expresamente que está encaminada a la mejora de la productividad y mantenimiento de la empresa y los puestos de trabajo, motivo por el que los trabajadores la apoyaran como contribución a la defensa de la empresa, los puestos de trabajo y la pervivencia de la empresa en un mercado globalizado. La organización del trabajo afectará, principalmente, a las cuestiones siguientes:

- La estructura orgánica interna de la empresa, que por aplicación de los principios de eficacia y eficiencia, se realizara un organigrama de puestos imprescindibles lo que significa que todo puesto ha de generar valor añadido a las distintas cadenas de valor en las que se subdivide la organización funcional.
- La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.

- la organización diaria de las tareas y su atribución al personal.
- la contratación y desvinculación del personal de la empresa.
- el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, política de calidad y APPCC.
- Cualquier otra decisión que afecte a la organización del trabajo.

Artículo 7. *Incompatibilidades*

La condición de empleado de la empresa será incompatible, sin previa autorización expresa de la Gerencia, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario del trabajador, fijado en el presente convenio. En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos y/o desempeños de cargos en, o, para entidades públicas o privadas que exploten o realicen servicios análogos a los establecidos en el objeto social de la empresa o tengan contratada con la compañía la prestación de algún servicio de cualquier clase, salvo expresa autorización por parte de la empresa.

Los empleados se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que, de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la empresa.

Artículo 8. *Periodo de prueba*

El personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de IT, maternidad y adopción o acogimiento, y cuya duración será la que se establezca en el contrato de trabajo a la hora de su firma dentro de los límites que establece el Estatuto de los trabajadores en el artículo 14.

IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ADAPTACIÓN AL ÁMBITO DE LA EMPRESA DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MÁLAGA

Artículo 9. *Agrupación del personal y Polivalencia Funcional*

Con independencia de los grupos profesionales establecidos en el convenio provincial de Oficinas y Despachos de Málaga, en función de la titulación y responsabilidad, las partes acuerdan que en el seno de esta empresa existen tres grupos profesionales que incluyen a la totalidad del personal.

CRUPO I: TITULADOS

En ella estarán encuadradas todas las personas que tengan un título universitario superior o medio y que estén vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilite.

CRUPO II: ADMINISTRATIVO

En ella estarán encuadradas todas las personas que tengan funciones de Administración.

- JEFE DE SERVICIO:** Es el empleado capacitado, con poderes o sin ellos, que actúa a las órdenes de un profesional titular del despacho, llevando la responsabilidad directa de uno o más servicios.
- OFICIAL ADMINISTRATIVO:** Es el empleado que realiza trabajos administrativos bajo las órdenes del profesional titular, y jefe de Servicio. Tiene los conocimientos suficientes sobre materia administrativa, realizan trabajos que requieren iniciativa, responsabilidad, autonomía y organización, todo ello bajo la supervisión de superior jerárquico.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Es el empleado que se dedica a las operaciones elementales, administrativas, de ofimática y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, tales como archivo, cobro al contado, introducción de datos en los ordenadores, telefonistas y recepcionistas.

CRUPO III: PERSONAL DE SERVICIO

OFICIAL DE OFICIO: Es el empleado subalterno de la empresa que realiza funciones de guarda, vigilancia, control, mantenimiento y limpieza.

V. RÉGIMEN ECONÓMICO

De conformidad con el artículo 84 del estatuto de los trabajadores, las condiciones establecidas en el presente convenio serán las únicas aplicables a la empresa y se aplicaran desde la entrada en vigor del mismo y mientras dure su vigencia. En consecuencia ninguna de las condiciones económicas, salariales o extra salariales, establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación a las empresas y trabajadores de la Actividad de Oficinas y Despachos de la Provincia de Málaga, será de aplicación, bajo ninguna circunstancia o condición, al personal de esta empresa.

Artículo 10. *Composición del salario*

1. La realización de la jornada laboral anual que se pacta en el presente convenio da derecho a percibir un salario cuyos componentes son los siguientes:

- A) SALARIO BASE. Se considera aquel salario mensual que corresponde al trabajador por su asistencia al puesto de trabajo y cumplimiento de las funciones del puesto que desempeña y las tareas que le son encomendadas.
- B) INCENTIVO POR INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD. La productividad es un bien constitucionalmente protegido cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento. Dicho incremento generará un incentivo que será un componente del salario, no consolidable en ningún caso. Será determinado por la gerencia en base a la actividad laboral desempeñada en cada una de las áreas de la empresa y un plan de productividad por objetivos anual, trimestral o mensual.

2. Los trabajadores con contratos en prácticas, de formación o aprendizaje o becarios, estarán sujetos a la legislación vigente o norma de regulación, determinándose sus retribuciones en el convenio de colaboración o contrato laboral que se pacte según legislación vigente.

Artículo 11. *Cuantía del salario base*

Para todos los trabajadores de la empresa, se establece un salario base mensual consistente en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que anualmente se establezca por el gobierno de la Nación.

Artículo 12. *Cuantía del incentivo por incremento de la productividad*

La cuantía de incentivo será del 100% de la primera cuota cobrada por el nuevo cliente o empresa captada. Dicha cuantía se abona en la nómina del mes siguiente al cobro de la minuta.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias*

La empresa abonará a los empleados tres gratificaciones extraordinarias compuesta por una mensualidad de salario base. Las partes acuerdan el prorrateo de las pagas extras en las doce mensualidades del año, de conformidad con el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Plus de transporte, dietas y desplazamientos*

1. La empresa, para contribuir a los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, abonará a los trabajadores por cada día de asistencia al trabajo la cantidad de 2,00 euros/día, en concepto de ayuda al transporte. Dicha cuantía, de conformidad con el artículo 26.2 del ET tendrá la consideración de suplido, motivo el cual no se integraran en la base de cotización a la seguridad social. Aquellos trabajadores que por cercanía a su puesto de trabajo no requieran un desplazamiento en vehículo o requiriéndolo no sea superior a 75 km no tendrán derecho a dicho plus, salvo que la dirección de la empresa así lo estime oportuno.

2. Cuando por necesidades del servicio se realicen desplazamientos del personal a lugares distintos de aquel en el que radique el centro de trabajo, la empresa se hará cargo de los gastos de transporte y de manutención que se originen por dicho desplazamiento, y que sean debidamente justificados.

Artículo 15. *Incremento salarial*

Dada la situación de crisis generalizada durante la vigencia del convenio ninguno de los componentes salariales se verán incrementado por las desviaciones de IPC, salvo que el Gobierno incremente la cuantía del SMI a partir de 2016 si el convenio no fuera denunciado por ninguna de las partes, se volverá a negociar este artículo.

VI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 16. *Faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores; simular la presencia de otro trabajador de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; negarse a acudir a reconocimientos médicos cuando sea requerido por la empresa y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo de un mes; El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; así como la reincidencia en faltas graves dentro de término de seis meses.

Artículo 17. *Sanciones*

Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

- POR FALTAS LEVES: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- POR FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60 y despido.

Artículo 18. *Prescripción*

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

VII. PROCESOS INTERPRETATIVOS

Artículo 19. *Constitución de la comisión paritaria, procedimiento y plazos*

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria

que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, así como de todas aquellas materias que el mismo contiene.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de la empresa y un representante de los negociadores de la parte social.

El procedimiento se iniciará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante la presentación de la solicitud, si hubiese algún defecto dispondrá de 10 días para subsanarlo, una vez admitida se le dará traslado a la otra parte, y esta en 5 días tendrá que alegar lo que estime oportuno. El plazo de resolución no podrá ser superior a 25 días, bien a través de la propia comisión, o mediante la designación de un árbitro externo.

La comisión paritaria será la responsable de adoptar todas aquellas medidas que sobre conciliación de la vida laboral y familiar soliciten las trabajadoras del centro, siempre que se compatibilicen con la organización diaria del trabajo.

Artículo 19.bis

Procedimiento para Solventar las discrepancias. Se regulará conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 20.

Mediación en el SERCLA en conflictos colectivos e individuales. Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA).

VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 21. Modalidades de contratación

CONTRATOS FORMATIVOS. Se regirán por la legislación vigente y normas de desarrollo. Todos los puestos del organigrama de puestos podrán ser ocupados con contratos formativos a excepción de los de dirección en el Área administrativa.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. La empresa estudiará qué puestos de la organización productiva pueden realizarse a tiempo parcial, con el objetivo de generar más empleo. De conformidad con el artículo 14.2.e) y g) del E.T. la comisión paritaria desarrollara en el plazo de seis meses los procedimientos de conversión voluntaria a los que hace mención dicho artículo.

De conformidad con el artículo 12.5 del E.T. Se acuerda la posibilidad de realizar horas complementarias con la finalidad de terminar las tareas asignadas del día o para cubrir situaciones imprevistas o de fuerza mayor, conforme al régimen jurídico establecido en el citado artículo del Estatuto.

CONTRATOS EVENTUALES. La empresa podrá contratar con esta modalidad de contratación el incremento de puestos de trabajo que están en el organigrama de puestos, así como el incremento de la producción que se realiza en el periodo de mayor afluencia de impuestos y obligaciones tanto tributarias como socio-laborales.

Y para su constancia se firma por la Comisión Negociadora, en Sabinillas-Málaga, a 19 de septiembre de 2013.

Por la Empresa. Por los Trabajadores

1 5 2 1 / 1 3

SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, AUTORIZANDO LA CONSTRUCCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Territorial a petición de Endesa Distribución Eléctrica SLU, solicitando autorización y aprobación del proyecto de la instalación eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios establecidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico (BOE 27-12-13), el título VII del R. D. 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE de 27-12-00), por el que se regula el procedimiento de autorización de instalaciones de energía eléctrica (de aplicación conforme a la disposición transitoria primera de la Ley del Sector Eléctrico antes citada).

Esta Delegación Territorial, por delegación otorgada mediante Resolución de 23 de febrero de 2005 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, (BOJA de 28-03-05),

Ha resuelto: Autorizar a Endesa Distribución Eléctrica, SLU, para la construcción y aprobar el proyecto de la instalación eléctrica cuya finalidad y principales características técnicas y condiciones son las siguientes:

Finalidad: Traslado del CD-5539 "Alameda" y reforma de red de distribución de MT y BT conectada a dicho centro, para distribución de energía eléctrica.

Situación: Plaza de la Alameda

Características:

- Línea subterránea de 20 KV con conductor de aluminio 18/30 KV de 240 mm² de sección y 86 metros de longitud. Centro de transformación prefabricado con conjunto de celdas en SF6 formado por dos celdas de línea y una de protección y transformador de 630 KVA.

Término municipal afectado: Coín.

Referencia: AT- E-14025.

Condiciones

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado y reglamentos de aplicación, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

2. El plazo de puesta en marcha será de un año, contado a partir de la fecha de la presente resolución.

3. La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

4. Asimismo, la titular de las instalaciones tendrá en cuenta en ésta ejecución las condiciones impuestas por los organismos y corporaciones que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas por él mismo. Además la titular deberá disponer de todos los permisos de paso, cruce y ocupación necesarios.

5. El director de obra de las citadas instalaciones certificará que las mismas se ajustan al proyecto y a los reglamentos que sean de aplicación.

6. El certificado de dirección de obra deberá incluir acreditación de la subsanación de los defectos incluidos en el boletín de revisión periódica.

7. La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables, y en especial las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con lo previsto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificados por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

1 4 1 3 / 1 4