

tividad de referencia, puedan formular por escrito que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento (a través del Registro General de Entrada), las observaciones pertinentes, durante el plazo de 20 días.

En la Villa de Adeje, a 03 de febrero de 2010.

El Alcalde Presidente, José Miguel Rodríguez Fraga.

A N U N C I O

2997

1949

La entidad Mauritan Saxis, S.L. ha solicitado Licencia para establecer la actividad de bar de categoría especial, con emplazamiento en la calle Colón, Centro Comercial Puerto Colón, local nº 110, Costa Adeje de este término municipal.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 16.a de la Ley 1/98, de 8 de enero, de Régimen Jurídico de los Espectáculos Públicos y Actividades Clasificadas, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular por escrito que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento (a través del Registro General de Entrada), las observaciones pertinentes, durante el plazo de 20 días.

En la Villa de Adeje, a 03 de febrero de 2010.

El Alcalde Presidente, José Miguel Rodríguez Fraga.

Alcaldía

A N U N C I O

2998

1927

Aprobado inicialmente por el Pleno del Il. Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de diciembre de 2009, y definitivamente, en el caso de que no se presentasen alegaciones, reclamaciones o sugerencias, el Reglamento regulador de los Criterios Cuantificadores del Complemento de Productividad de los Funcionarios al servicio del Il. Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje, y una vez transcurrido el plazo sin que las mismas se hubieren interpuesto, se anuncia que queda aprobada definitivamente dicha Norma reglamentaria, la cual se publica íntegramente en el Anexo del presente anuncio.

El referido Reglamento entrará en vigor conforme a lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Contra el Acuerdo de aprobación del Reglamento regulador de los Criterios Cuantificadores del Complemento de Productividad de los Funcionarios al servicio del Il. Ayuntamiento de la Histórica Villa

de Adeje cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en el plazo de dos meses desde la publicación del presente anuncio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1988, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En la Villa de Adeje, a 5 de enero de 2010.

El Alcalde Presidente, José Miguel Rodríguez Fraga.

Anexo.

Reglamento regulador de los criterios cuantificadores del complemento de productividad de los funcionarios al servicio del Il. Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje.

Exposición de Motivos.

Tradicionalmente las técnicas de evaluación del rendimiento basadas en la valoración de cargas de trabajo, estudios de tiempos empleados en la consecución de resultados, etc., han sido utilizadas en la empresa privada para incentivar a sus trabajadores en la obtención de mejores resultados, reduciendo costes y aumentando la producción. Sin embargo, esta idea ha sido difícil de trasladar al ámbito de las Administraciones Públicas en donde las teorías de costes y resultados encuentran raro encaje. A pesar de ello, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), ya recogió un concepto de productividad destinado a «...retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.», en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar a los funcionarios públicos cara a la consecución de determinados objetivos, que si bien están vinculados con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no son las propias de los referidos puestos, pues estas ya encuentran su retribución en otros conceptos como el sueldo o el complemento específico. Sin embargo, tal previsión quedó en un mero intento, no por culpa del legislador estatal, sino porque las distintas Administraciones Públicas encargadas de su desarrollo no fueron capaces de instaurar verdaderos sistemas objetivos de evaluación e incentivación de la productividad de sus empleados.

La anterior perspectiva derivó en una cierta insatisfacción tanto respecto de las Administraciones Públicas como de sus trabajadores, lo que vino a aconsejar su reforma con el fin de determinar un sistema retributivo verdaderamente incentivador del salario desde la vertiente de la efectiva «evaluación del desempeño»; en consonancia, claro está, con las mo-

dernas técnicas de gestión por competencias, a través de las cuales se busca potenciar el desarrollo del conocimiento y de las competencias del empleado público mediante la consecución de determinados objetivos, lo que vendrá a repercutir favorablemente en los ingresos económicos de aquél derivados del correspondiente aumento salarial.

En este marco, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público fijó, como factores a tener en cuenta por las distintas Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, «el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido».

Partiendo de las anteriores premisas, el Ilustre Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje dio un paso adelante en la adecuación de un sistema de evaluación del desempeño, respecto de los funcionarios miembros del Cuerpo de la Policía Local de este Municipio, con la aprobación del Reglamento regulador de los criterios cuantificadores del Complemento de Productividad del citado colectivo, aprobado por el Pleno municipal en sesión ordinaria celebrada el 15 de enero de 2009, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 23, de 5 de febrero del mismo año. Sistema mediante el cual se ha pretendido unificar el espíritu del programa de objetivos precedente con un novedoso método de determinación y evaluación de la productividad de sus funcionarios mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios.

La razón por la cual se desligó la productividad de los funcionarios del Cuerpo de Policía Local de Adeje de la del resto de funcionarios de la Corporación Local, no fue otra que tener en consideración las especificidades de las funciones que aquéllos desempeñaban; afrontándose la nueva regulación como una experiencia piloto cara a la perfección de un auténtico sistema de evaluación del desempeño.

El modelo instaurado se ha perfilado así como un mecanismo eficaz para la consecución de objetivos y evaluación del rendimiento de los funcionarios afectados, lográndose con ello una mejora en los servicios que los mismos prestan. Modelo que, en la práctica, resulta extrapolable al resto de funcionarios, con algunos ligeros matices.

El presente Reglamento es, por tanto, el resultado de todos estos antecedentes. Sin embargo, no se trata de una regulación definitiva del sistema retributivo de productividad; al contrario, se instaura un modelo transitorio hasta que esta Administración culmine el proceso estratégico de valoración de puestos de trabajo y la Comunidad Autónoma de Canarias de-

sarrolle las previsiones de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público al respecto, lo que va a permitir redactar una normativa sobre evaluación del desempeño mas ajustada a las características de tales puestos, cumpliéndose con ello con el mandato contenido en el artículo 24 del citado Texto legal.

Artículo 1: Ámbito y Objeto.

1. Es objeto del presente Reglamento la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, en atención a los principios recogidos en el artículo 24, c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local -Reglamento éste que será de aplicación mientras aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico- determinando los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento.

2. El presente Reglamento es de aplicación al personal funcionario que no resulte miembro del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Adeje.

3. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo, tal y como establece el artículo 24, c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. En ningún caso la percepción de este Complemento implicará derecho alguno a su mantenimiento.

Artículo 2: Del Complemento de Productividad y sus conceptos.

1. El Complemento de Productividad de los funcionarios descritos en el artículo 1.2 del presente Reglamento retribuye la consecución de una serie de objetivos prefijados, juntamente con el mantenimiento de niveles adecuados de rendimiento en el desempeño del puesto de trabajo y en la obtención de dichos objetivos.

2. Se entiende por objetivo, aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el funcionario afectado.

3. Se entiende por rendimiento en el desempeño, la obtención, por el funcionario afectado, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios empleados para su consecución.

Artículo 3: Cuantificación del Complemento de Productividad (CP).

1. La cuantía del Complemento de Productividad (CP) viene determinada por la realización de las operaciones aritméticas derivada de la siguiente fórmula, con estricto sometimiento a los criterios básicos de valoración contenidos en el artículo 4 de esta Norma Jurídica:

$$CP = Ma \% COD \times CA$$

2. De la anterior formulación se desprenden los siguientes subconceptos:

* Ma. % COD es la media aritmética sobre los porcentajes de cumplimiento de los objetivos que sean determinados a tal efecto y el mantenimiento de niveles adecuados de rendimiento en el desempeño del puesto de trabajo. A su vez, el subconcepto COD está integrado por la suma de los siguientes elementos:

- PO (Productividad sobre Objetivos): Retribuye la consecución de objetivos prefijados para los funcionarios bajo el ámbito de aplicación del presente Reglamento, y respecto de los Grupos y Subgrupos señalados en el Anexo Único de esta Norma reglamentarias, sin perjuicio de lo señalado en su Disposición Transitoria Primera.

- PD (Productividad sobre el Desempeño): Retribuye el mantenimiento de niveles adecuados en el desempeño del puesto de trabajo de los funcionarios bajo el ámbito de aplicación presente Reglamento, y respecto de los Grupos y Subgrupos señalados en el Anexo Único de esta Norma reglamentarias, sin perjuicio de lo señalado en su Disposición Transitoria Primera.

* CA (Coeficiente de Asistencia), es la resultante de dividir el número de horas mensuales de prestación efectiva de servicio (HES) entre el número de horas en que se divide la jornada legalmente establecida en computo mensual (JM); esto es:

$$CA = HES / JM.$$

El valor “horas mensuales de prestación efectiva de servicio” (HES) nunca podrá ser superior al valor “horas mensuales de jornada legalmente establecida” (JM).

3. Los objetivos y el sistema de evaluación del rendimiento serán determinados y desarrollados por el Alcalde Presidente o, en su caso, por el Concejal en el que aquél delegue la competencia en materia de Recursos Humanos, con especial sometimiento a lo establecido en el presente precepto y en los artículos 4 y 5 de esta Norma reglamentaria.

4. Todas las cantidades determinadas en el presente Reglamento, y destinadas a la cuantificación del

Complemento de Productividad, se señalan en cuantía Bruta Mensual.

5. La suma total de los distintos elementos en que se divide el Complemento de Productividad no podrán rebasar la cuantía de la productividad total.

Artículo 4: Criterios para la cuantificación del Complemento de Productividad (CP).

1. El funcionario devengará el Complemento de Productividad en función de los objetivos realmente alcanzados y el rendimiento obtenido.

2. La cuantificación de cada uno de los subconceptos y elementos que integran el Complemento de Productividad (CP), se producirá con arreglo a los siguientes criterios:

Criterio 1º: Subconcepto «COD»: Productividad sobre Objetivos (PO).- Su cuantificación se produce con arreglo a las especificidades establecidas en los artículos precedentes y en atención a los siguientes subcriterios:

1) Consecución de los objetivos prefijados.

2) Grupo y Subgrupo al que pertenece el funcionario.

3) Las cantidades correspondientes al presente subconcepto se encuentran determinadas en el Anexo Único de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera. Dichas cantidades están referidas al cumplimiento del cien por cien de los objetivos prefijados.

4) Sobre las cantidades señaladas en el apartado anterior se practicarán las operaciones de descuento correspondiente cuando el funcionario no cumpliera totalmente con los objetivos prefijados. En este sentido, las valoraciones del cumplimiento del presente elemento deberán realizarse de forma objetiva y proporcional a la consecución de los objetivos realmente alcanzados, con sometimiento a las normas contenidas en el presente Reglamento y Resolución de desarrollo.

Criterio 2º: Subconcepto «COD»: Productividad sobre el Desempeño (PD).- Como se ha venido indicando con anterioridad, este elemento retribuye el mantenimiento de niveles adecuados en el desempeño del puesto de trabajo de los funcionarios de esta Corporación Local con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1.2 del presente Reglamento, y respecto de los Grupos y Subgrupos señalados en el Anexo Único de esta Norma reglamentaria, sin perjuicio de lo

señalado en su Disposición Transitoria Primera. Dicha cuantificación se realizará con arreglo a las especificidades establecidas en los artículos precedentes y en atención a los siguientes subcriterios:

1) Mostrar especial rendimiento en el desempeño del puesto de trabajo y en el cumplimiento de los objetivos que fueren fijados previamente.

5) Grupo y Subgrupo al que pertenece el funcionario.

2) Las cantidades correspondientes al presente subconcepto se determinan en el Anexo Único de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

3) La valoración del subconcepto de Productividad sobre el Desempeño (PD) deberá incluir, al menos, tres niveles de rendimiento en función del grado de cumplimiento:

- a. Nivel Alto.
- b. Nivel Medio.
- c. Nivel Bajo.

El nivel alto supondrá que el funcionario evaluado ha desempeñado su puesto de trabajo y conseguido los objetivos previamente determinados con una conducta y rendimiento profesional destacado.

El nivel medio supondrá que el funcionario evaluado ha desempeñado su puesto de trabajo y conseguido los objetivos previamente señalados con una conducta y rendimiento profesional suficiente.

El nivel bajo supondrá que el funcionario evaluado ha desempeñado su puesto de trabajo y conseguido los objetivos previamente especificados con una conducta y rendimiento profesional insuficiente.

4) El Alcalde Presidente o, en su caso, Concejal Delegado en materia de personal, determinará en la resolución de desarrollo del presente Reglamento las cuantías de cada uno de los niveles de desempeño, entendiéndose que el valor señalado en el Anexo Único de esta Norma reglamentaria, sin perjuicio de lo dispuesto en su Disposición Transitoria Primera, está referido al nivel máximo. En este sentido, las valoraciones del cumplimiento del presente elemento deberán realizarse de forma objetiva y proporcional a la consecución de los objetivos prefijados y a la determinación del desempeño del puesto de trabajo, con sometimiento a las normas contenidas en el presente Reglamento y resolución de desarrollo.

Criterio 3º: Subconcepto «Coeficiente de Asistencia» (CA).- La cuantificación del Coeficiente de Asistencia (CA) se realizará de conformidad con lo pre-

visto en el artículo 3.2, último punto, del presente Reglamento.

Artículo 5: Normas para la determinación del Complemento de Productividad (CP).

1. El Alcalde Presidente o, en su caso, el Concejal en el que aquél delegue la competencia en materia de Recursos Humanos, fijará, mediante Resolución administrativa, el Programa de Objetivos (PO) y el desarrollo de los niveles de desempeño de los puestos de trabajo (PD) que integran el Complemento de Productividad de los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje, así como el sistema de valoración de los mismos, dentro de los límites económicos establecidos en el Anexo Único del presente Reglamento, sin perjuicio de lo señalado en la Disposición Transitoria Primera, y con arreglo a los límites presupuestarios contenidos en el Presupuesto General de la Corporación para cada ejercicio.

2. A tal efecto, los objetivos (PO) que sean determinados por el Alcalde-Presidente o, en su caso, por el Concejal Delegado en materia de personal, y el sistema de valoración de aquéllos, deberán estar directamente relacionados con las funciones propias de cada puesto de trabajo, titulación exigida para su desempeño y Grupo y Subgrupo de clasificación.

3. El sistema de valoración del elemento de "Productividad sobre el Desempeño" (PD) deberá estar directamente relacionado con la conducta y el rendimiento profesional del funcionario respecto del Grupo y Subgrupo de pertenencia, con especial atención a todos o algunos de los siguientes aspectos:

- a) Iniciativa personal.
- b) Atención ciudadana.
- c) Calidad en la prestación de servicios.
- d) Actividad diaria.
- e) Iniciativa en la formación.
- f) Propuestas de mejora del servicio.
- g) Habilidades directivas.
- h) Correcciones, apercibimientos e infracciones disciplinarias.

4. El Alcalde Presidente, o Concejal en el que delegue la competencia en materia de Recursos Humanos, determinará en la Resolución administrativa señalada en el punto 1 del presente artículo, la vigencia, los objetivos, el desarrollo del sistema de desempeño del puesto y, en su caso, el ámbito subjetivo, de cada Programa de Objetivos y de Evaluación del Desempeño que resultare aprobado.

Artículo 6: Gestión y abono del Complemento de Productividad (CP).

1. El órgano de determinación, gestión y control de los Programas de valoración y distribución del Complemento de Productividad de los funcionarios

al servicio del Ayuntamiento de Adeje, es el Alcalde Presidente o Concejal en el que aquél hubiera delegado las competencias en materia de Recursos Humanos, quien desempeñará esta labor en atención a las valoraciones parciales realizadas por los Concejales Delegados de las distintas Áreas respecto de su personal.

2. La productividad de los funcionarios del Ayuntamiento de Adeje bajo el ámbito de aplicación del presente Reglamento será cuantificada bimestralmente, previa propuesta formulada por cada Concejal Delegado de Área al Alcalde Presidente o, en su caso, al Concejal Delegado en materia de personal, quien, a su vez, aprobará la valoración definitiva mediante Resolución administrativa, teniendo en cuenta las valoraciones parciales recibidas. Las citadas propuestas deberán ser remitidas al Departamento de Recursos Humanos antes del día 10 del mes siguiente al de su cuantificación para proceder a su abono en nómina.

3. Los períodos bimensuales de cuantificación del Complemento de Productividad a que hace referencia el apartado anterior serán los siguientes:

Primer período: enero y febrero.

Segundo período: marzo y abril.

Tercer período: mayo y junio.

Cuarto período: julio y agosto.

Quinto período: septiembre y octubre.

Sexto período: noviembre y diciembre.

Artículo 7: Productividad en permisos, vacaciones y licencias.

El Complemento de Productividad, durante el disfrute de cualquiera de los permisos, licencias o períodos vacacionales a que tuvieran derecho los funcionarios señalados en el artículo 1.1 de la presente

Norma reglamentaria, será cuantificado con arreglo a las reglas determinadas en los artículos precedentes, descontándose los períodos de ausencia en los puestos de trabajo, mediante la aplicación del Coeficiente de Asistencia (CA) previsto en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 8: Productividad en situación de incapacidad temporal (IT).

Los funcionarios en situación de incapacidad temporal (IT), cualquiera que fuere su causa, percibirán la productividad que les corresponda en función de las reglas contenidas en los artículos precedentes, descontándose los períodos de ausencia en los puestos de trabajo, mediante la aplicación del Coeficiente de Asistencia (CA) previsto en el artículo 3 de este Reglamento.

Disposición Adicional.

Única: Incremento anual de las cuantías del Complemento de Productividad.

Las cantidades señaladas en el Anexo Único y en la Disposición Transitoria Primera del presente Reglamento experimentarán las subidas anuales que estuvieren previstas para el concepto retributivo Complemento de Productividad en la respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Disposición Transitoria.

Primera: 1. Durante los ejercicios 2010 a 2012 las cuantías máximas a percibir en concepto de Complemento de Productividad de los funcionarios bajo el ámbito de aplicación del presente Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera, serán las siguientes:

A.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EJERCICIO 2010

Grupo	Subgrupo	Productividad máxima sobre Objetivos (PO)	Productividad máxima sobre el Desempeño (PD)	Complemento de Productividad (CP) máximo
Grupo A	A1	242,38 €	242,38 €	484,76 €
	A2	242,38 €	242,38 €	484,76 €
Grupo B		218,88 €	218,88 €	437,76 €
Grupo C	C1	218,88 €	218,88 €	437,76 €
	C2	208,88 €	208,88 €	417,76 €
Grupo E		195,00 €	195,00 €	390,00 €

B.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EJERCICIO 2011

Grupo	Subgrupo	Productividad máxima sobre Objetivos (PO)	Productividad máxima sobre el Desempeño (PD)	Complemento de Productividad (CP) máximo
Grupo A	A1	278,50 €	278,50 €	557,00 €
	A2	250,00 €	250,00 €	500,00 €
Grupo B		218,88 €	218,88 €	437,76 €
Grupo C	C1	218,88 €	218,88 €	437,76 €
	C2	208,88 €	208,88 €	417,76 €
Grupo E		195,00 €	195,00 €	390,00 €

C.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EJERCICIO 2012

Grupo	Subgrupo	Productividad máxima sobre Objetivos (PO)	Productividad máxima sobre el Desempeño (PD)	Complemento de Productividad (CP) máximo
Grupo A	A1	305,50 €	305,50 €	611,00 €
	A2	265,88 €	265,88 €	531,76 €
Grupo B		240,38 €	240,38 €	480,76 €
Grupo C	C1	218,88 €	218,88 €	437,76 €
	C2	208,88 €	208,88 €	417,76 €
Grupo E		195,00 €	195,00 €	390,00 €

2. A partir del año 1012 las cuantías máximas a percibir en relación al Complemento de Productividad serán las determinadas en el Anexo Único del presente Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera.

Segunda: hasta la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento continuará vigente el sistema de cuantificación y abono del Complemento de Productividad establecido en el Acuerdo del personal Funcionario al servicio de esta Administración Local, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 96, de 13 de julio de 2004.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas aquellas normas reglamentarias municipales que contravengan lo dispuesto en el presente Reglamento.

Disposición Final.

La presente disposición reglamentaria entrará en vigor una vez producida su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, sin perjuicio del carácter retroactivo que, en su caso, disponga aplicar el Pleno municipal.

ANEXO ÚNICO**CUANTÍAS MÁXIMAS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y SUS ELEMENTOS:**

Grupo	Subgrupo	Productividad máxima sobre Objetivos (PO)	Productividad máxima sobre el Desempeño (PD)	Complemento de Productividad (CP) máximo
Grupo A	A1	305,50 €	305,50 €	611,00 €
	A2	265,88 €	265,88 €	531,76 €
Grupo B		240,38 €	240,38 €	480,76 €
Grupo C	C1	218,88 €	218,88 €	437,76 €
	C2	208,88 €	208,88 €	417,76 €
Grupo E		195,00 €	195,00 €	390,00 €

VILLA DE ARAFO**A N U N C I O****2999****1951**

Con fecha 02 de octubre de 2008, en sesión ordinaria, el Ayuntamiento Pleno aprueba definitivamente la Modificación Puntual del Plan General de Arafo, en la zona de Edificación Industrial del Polígono Industrial Valle de Güímar, promovida por la entidad mercantil Depósitos Almacenes Número Uno, S.A., debiéndose publicar para general conocimiento la normativa que le es de aplicación, en virtud de lo establecido en el art. 50 del Decreto 55/2006, de 09 de mayo y a los efectos previstos en el art. 51.2 del citado texto normativo.

1. Normativa vigente del capítulo 6 de las Normas Urbanísticas del PGO de Arafo.

Capítulo 6º: Condiciones de la zona de Edificación Industrial.

Artículo 3.6.1. Definición y aplicación (P).

1. Las presentes disposiciones se aplican sobre parcelas en polígono industrial en las que la edificación se dispone aislada con alto porcentaje de espacios libres de uso privado.

2. Dentro de este sistema de ordenación se distingue una única zona, situada exclusivamente en el ám-

bito del Polígono Industrial Valle de Güímar e identificada en la hoja 3 del plano P con el código EI (Edificación Industrial).

Artículo 3.6.2. Condiciones sobre la parcelación (P).

1. La superficie mínima de parcela para que sea edificable se establece a continuación diferenciadamente para cada manzana de esta zona del Polígono Industrial:

Manzana A 1.400 m2 Manzana III 3.200 m2 Manzana X 3.150 m2.

Manzana B 1.500 m2 Manzana Va 950 m2 Manzana XIa 5.000 m2.

Manzana D 2.100 m2 Manzana Vb 1.150 m2 Manzana XIb 500 m2.

Manzana E 1.500 m2 Manzana Vc 1.000 m2 Manzana XII 3.000 m2.

Manzana F 850 m2 Manzana VIa 3.400 m2 Manzana XXII 1.700 m2.

Manzana I 1.600 m2 Manzana VIb 2.950 m2.

Manzana II 4.000 m2 Manzana VII 1.050 m2.