

de excedencia especial de los trabajadores que opten por la misma, en las condiciones que se regulan en el artículo 14º del I Convenio Marco de "Puertos del Estado y Autoridades Portuarias".

Los trabajadores que, por el contrario, opten por permanecer al servicio de la Autoridad Portuaria de Melilla, pasarán a otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, realizándose, a tal efecto, la correspondiente acomodación mediante los planes de formación que se articulen en cada momento. El mismo proceso de reconversión se producirá respecto de los trabajadores adscritos a un servicio que deje de prestarse por la Autoridad Portuaria por causas económicas, técnicas u operativas o que pase a gestión indirecta, fuera de los supuestos recogidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9º.- ORDENACION DE RECURSOS HUMANOS.

Cuando la situación o características particulares de un determinado Servicio o Departamento de la Autoridad Portuaria lo exija, la empresa podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para el ámbito determinado. Los planes estarán basados en causas objetivas, será recogidos en la correspondiente memoria justificativa y deberán ser informados por el Comité de Empresa en el plazo de 7 días.

Para todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

Artículo 10º.- CERTIFICACIONES.

La Autoridad Portuaria, dentro de sus competencias, está obligada a entregar al trabajador, a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral y a la Representación Legal de los Trabajadores certificado de efectivos a 31 de diciembre de cada año.

En todos los supuestos, las certificaciones deberán ser visadas por el Presidente de la Autoridad Portuaria o persona en quien delegue.

Artículo 11º.- PLANTILLA.

Las dotaciones de personal y sus modificaciones será competencia y responsabilidad de la Autoridad Portuaria, respetando en todo caso lo regulado en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes.

La plantilla del personal será aprobada por el Consejo de Administración, de acuerdo con las normas legales sobre la materia, y con el preceptivo informe del Comité de Empresa, pudiendo solicitar la Autoridad Portuaria cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

En el último trimestre de cada año la Autoridad Portuaria informará a la representación legal y sindical de los trabajadores de la evolución de la plantilla durante el año y de las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente.

Artículo 12º.- CLASIFICACIÓN SEGÚN SU PERMANENCIA.

El personal de la Empresa se clasifica en fijo y de contratación temporal.

Es fijo el que, teniendo una relación laboral permanente e indefinida con la Empresa, ocupa un puesto en la plantilla respectiva, debidamente aprobada. Se considera de contratación temporal el que no teniendo una relación laboral permanente e indefinida, se contrata para labores circunstanciales y meramente transitorias, debidamente justificadas, ante los representantes de los trabajadores, y a las que no se pueda atenderse con personal fijo.