

4. Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
5. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá a propuesta de cualquier miembro de los/as que la integran, debiendo expresar el orden del día que la motiva y una fecha con un preaviso no inferior a 72 horas. Su convocatoria y reuniones se registrarán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión. En caso de conflicto, las personas promotoras del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las partes de sus miembros y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las personas asistentes a la reunión.

Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada. **Inaplicación de las condiciones de trabajo:**

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Para ello Cruz Roja comunicará a la comisión paritaria, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación preceptiva/necesaria y convocando al inicio del preceptivo período de consultas en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Si llegase a un acuerdo en el período de consultas se procederá a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio sobre las que se haya acordado el descuelgue, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

En caso de que la empresa, pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras (comisión paritaria), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de la plantilla) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al SERLA, o en su caso, a la CCNCC.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la entidad, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la entidad.

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.

Artículo 7. Ingresos del personal externo.

El ingreso en la Oficina de Cruz Roja Española en Melilla, se realizará de ordinario mediante las pruebas selectivas que determine la entidad para las vacantes que se produzcan, garantizando la transparencia, equidad e igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Se podrá así mismo recurrir a la selección directa o a través de empresas de selección, cuando la singularidad o especialidad del puesto a cubrir así lo requiera a juicio de la entidad, en cuyo caso se dará cuenta de ello al comité de empresa.

La contratación referida en el art. 10 de este convenio, dada su temporalidad, no será necesario que se rija en cuanto a la selección del personal por lo establecido en este artículo.

Artículo 8. Cobertura con personal interno.

Cuando la entidad lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando el/la empleado/a acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto y la entidad considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a un/a empleado/a de la entidad para la cobertura de esa vacante.

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de un/a empleado/a de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la misma ciudad autónoma, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 9. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal siempre que haya mutuo acuerdo de las partes y cuya duración será de seis meses para los titulados superiores y tres meses para el resto.
2. Durante este período, tanto la entidad como el personal laboral podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.
3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado y empleada con independencia de su categoría.

Artículo 10. Personal temporal.

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.