

5.8. Comisión de absentismo.

Se constituye una Comisión de Absentismo para estudiar todo lo relacionado con las ausencias al trabajo.

La Comisión de Absentismo estará formada paritariamente por un mínimo de tres representantes designados por la Empresa y tres designados de entre los miembros de la Representación de los/las Trabajadores/as.

La citada Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes por mayoría. El trámite para la convocatoria de las reuniones se realizará previo acuerdo en cuanto a fecha, hora y lugar entre ambas representaciones.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias deberá contener necesariamente toda la información referida a la evolución del absentismo en el Centro de Trabajo y sus causas, utilización del Fondo de Diagnóstico y toda aquella que pudiera resultar de interés para los fines de la Comisión. Sus miembros dispondrán de la misma con, al menos, 72 horas de antelación. Asimismo, se podrá, a propuesta de los miembros, incluir otros puntos que deberán ser comunicados a la otra parte con una antelación equivalente y de forma razonada.

Las reuniones extraordinarias convocadas a petición de alguna o, en su caso, ambas partes, se comunicarán con una antelación mínima de 72 horas, acompañando la petición con una relación de los asuntos que se pretenden tratar.

Se levantará Acta del desarrollo de las reuniones de la Comisión, incluyendo las propuestas presentadas, así como de los acuerdos y, en su caso, desacuerdos producidos. Las mismas tendrán carácter público, facilitándose su conocimiento para el conjunto del personal empleado del Centro de Trabajo, respetándose, en ella, y en todo caso, el derecho a la intimidad del personal empleado y el secreto profesional de los miembros de la Comisión.

6. Premio presencia.—6.1. Objetivo.

El Premio de Presencia tiene como finalidad destacar el cumplimiento efectivo total de la jornada anual de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo, así como su continuidad en el tiempo.

La vigencia de este premio se limita al año 2015, quedando sin efecto a partir de 31 de diciembre de 2015.

6.2. Premios.

Premio ordinario presencia:

— Valoración individual:

Se premiará a la persona empleada que tenga un índice de presencia individual en el ejercicio anual del 100 por 100 sobre su jornada teórica. El valor del premio se especifica en la tabla adjunta.

ÍNDICE PRESENCIA INDIVIDUAL	VALOR OBSEQUIO
Índice = 100	200 €

— Valoración colectiva:

El personal empleado que no teniendo un índice de presencia individual en el ejercicio del 100 por 100, tenga un índice de presencia individual igual o superior al 98 por 100, y estuviese integrado en un Grupo que, colectivamente, hubiera alcanzado un índice de presencia mayor o igual al 96 por 100, recibirá un premio conforme se especifica en la tabla adjunta:

ÍNDICE PRESENCIA DEL GRUPO ≥ 96%	
ÍNDICE PRESENCIA INDIVIDUAL	VALOR OBSEQUIO
Índice < 100% y ≥ 99,5%	100 €
Índice < 99,5% y ≥ 99%	85 €
Índice < 99% y ≥ 98,5%	70 €
Índice < 98,5% y ≥ 98%	50€

La Dirección de cada Centro definirá la relación de Grupos a estos efectos. Quedarán integrados en cada Grupo el personal empleado que, en la fecha de devengo del premio, formen parte de las organizaciones adscritas a cada Grupo. Se mantendrá la referencia para hacer los Grupos que se viene utilizando actualmente. Una vez confeccionados los Grupos se informará al Comité de Empresa.