

- c) Cinco días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de ascendientes o descendientes directos. En el supuesto de que el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de Melilla, se incrementará un día para la ida y otro día para la vuelta consecutivos.
- d) Dos días naturales y consecutivos por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que las empresas establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación. En caso de juicios derivados del trabajo se computará el tiempo de asistencia a los mismos en caso de que se den fuera de la jornada laboral.
- g) Las horas necesarias a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Dos días de libre disposición para el personal en el año 2024, no pudiendo solaparse ninguno de estos días con el inicio o finalización del período vacacional, salvo causas expresamente justificadas por el trabajador/a. Las empresas se reservan el derecho de limitar el porcentaje idóneo para que el servicio no se vea alterado por la solicitud por varios trabajadores/as de varias peticiones simultáneas. Se aumentarán los días con el siguiente calendario:
- Los días de libre disposición para 2024, serán 2 Días por año.
 - Los días de libre disposición para 2025, serán 4 Días por año.
 - Los días de libre disposición para 2026, serán 4 Días por año.
 - Los días de libre disposición para 2027, serán 4 Días por año.

Se incrementarán en dos días más naturales y consecutivos anterior y posterior, siempre y cuando el trabajador acredite de forma documental y previamente a su disfrute que su utilización se produce para desplazarse fuera de la Ciudad Autónoma de Melilla.

- i) Cuatro días al año de derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata.

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez para las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.

17.2.- Permisos No Retribuidos.

El personal podrá disfrutar de un permiso de ocho semanas no retribuidas, para el cuidado de hijos, hijas o menor acogido, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. El disfrute de este período podrá ser continuo o discontinuo, a lo largo de esos ocho años de edad del menor, correspondiendo al trabajador especificar la fecha de inicio y fin. Deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 10 días.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 18.- Salario Base.

El salario base por categorías profesionales para los respectivos años se especifica en la tabla anexa. Las mensualidades vencidas serán transferidas el último día hábil del mes trabajado.

El salario base para los años de vigencia del Convenio, será el que se refleja en la tabla anexa a este Convenio. Para este nuevo convenio, y desde la fecha 1 de enero de 2024, absorberá las cantidades del Plus de convenio, por lo que serán compensadas por este concepto todas las condiciones especiales que se describían en el concepto del anterior convenio y que se describen en el artículo siguiente.

Para el siguiente convenio, las tablas salariales se incrementarán en un mínimo equivalente a la diferencia entre las subidas totales experimentadas en este convenio entre 2024 y 2029 (11,5 Lineal), y las subidas interanuales del IPC de los mismos años.

Artículo 19.- Plus Convenio.

Para este convenio, el concepto de plus convenio será absorbido por el Salario Base, y por consiguiente, todas las compensaciones de las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las delegaciones de la salud del Estado o Ciudad Autónoma para dotar de conocimientos sanitarios al personal, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

Artículo 20.- Antigüedad

Los premios de antigüedad para trabajadores/as se regirán conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto del Estatuto de los Trabajadores, y percibirán por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3% del Salario base.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año con un máximo de 25 años con la siguiente progresión:
- Aumento del límite de antigüedad para 2024, serán 20 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2025, serán 21 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2026, serán 22 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2027, serán 23 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2028, serán 24 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2029, serán 25 años.