han motivado, empleados y empleadas que las han percibido y Servicio al que están adscritos.

7. Las distintas Jefaturas de Servicio asignarán, de forma rotativa e igualitaria, la distribución de las gratificaciones entre el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del Servicio no lo impidan.

8. Los empleados/as, que tengan relación con el Ayuntamiento a través de convenios con instituciones, los cuales presupuestariamente no incluyan el abono de gratificaciones y horas extras, no realizarán trabajo extraordinario alguno y si lo hicieran su compensación será siempre por descanso.

9. Los premios de Calidad o cualquiera otro que se establezca tendrán la consideración de gratificación, sin perjuicio de no estar sujetos a lo establecido en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 40. *Complemento personal transitorio*

1. La diferencia, si la hubiere entre el nuevo complemento específico y el complemento personal que perciban algunos empleados y empleadas municipales en virtud de la aplicación de regímenes retributivos anteriores, o en virtud de lo dispuesto en las normas sobre provisión de puestos de trabajo de esta Corporación, dará lugar a la fijación de un CPT que se seguirá abonando hasta su completa absorción, con sujeción en todo caso a las normas por las que se fijó y siempre y cuando sean mas beneficiosos en el cálculo de retribuciones anuales totales.

2. Para el cálculo del complemento personal transitorio en virtud de la regulado en las normas sobre provisión de puestos de trabajo, se entenderán como computables en términos anuales, las diferencias retributivas existentes entre las del puesto de trabajo en el que se cesa y las del que se nombre o destina, salvo aquellas que se deriven del mayor número de horas de dedicación exigida en alguno de los dos puestos y/o las que provengan de la condición de incompatibilidad o no en que se preste servicio.

3. Este complemento será absorbido por cualquier futura mejora retributiva, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo, excepto las procedentes de incremento del número de trienios.

4. La absorción se aplicará en las condiciones más favorables de las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados y empleadas de las Corporaciones Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.

5. El trabajador o trabajadora que haya cesado en un puesto por causa no imputable al mismo tendrá derecho a partir del cuarto mes siguiente al cese a un complemento personal transitorio que será absorbido en todo o en la parte que corresponda con las retribuciones del nuevo puesto.

Artículo 41. *Trabajos de superior categoría*

En lo referente a trabajos de superior categoría se estará a los casos ya existentes y siempre que se mantengan las circunstancias que motivaron su concesión.

Artículo 42. *Complemento personal por la condición de la plaza*

1. Percibirá este complemento aquel personal laboral, cuya relación laboral no esté sujeta a límite temporal, por ocupar plazas que fueron transformadas en plazas reservadas a personal funcionario o por ocupar plazas, a la fecha de la firma del presente convenio, de personal laboral en virtud de sentencia.

2. Lo regulado en el presente artículo no supondrá preposicionamiento alguno a las discrepancias que pudiesen surgir en relación al posible proceso de funcionarización, estando condicionada su aplicación, en todo caso, hasta que se produjera la funcionarización efectiva de cada puesto de trabajo, no siendo absorbible hasta entonces por incrementos retributivos.

3. El presente complemento se abonará en la nómina de cada mes y la cuantía será la resultante de aplicar el 1,55 % a la base mensual de Cotización a la Seguridad Social. Su aplicación será con carácter retroactivo desde el 1/1/2004.

4. Esta retribución, de análogo carácter al de un complemento personal y transitorio se regulará por lo dispuesto en los párrafos anteriores y, por lo tanto, no supondrá un incremento superior a los límites establecidos por la Ley General de Presupuestos.

Artículo 43. *Gastos de desplazamiento*

1. La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los empleados y empleadas municipales, por el uso de su propio vehículo, cuando voluntariamente lo utilicen y el Ayuntamiento lo autorice, será de 0,19 € por kilómetro y quedará automáticamente modificada en la cuantía que se establezca en las normas de desarrollo del RD 462/2002, de 24 de mayo.

2. Los empleados y empleadas que tengan su puesto de trabajo habitual u ocasional en Churriana, Campanillas, Puerto de la Torre u Olías y tengan su domicilio fuera de los distritos municipales correspondientes así como los que desempeñen su trabajo en el Centro Zoosanitario Municipal, sito en el Camino de las Erizas, número 5, percibirán como indemnización por gastos de desplazamiento 2,00 € por cada trayecto de ida y vuelta efectuado, o bien el importe de las tarifas vigentes del autobús que presta servicio a la barriada correspondiente, aplicándose, en todo caso, la condición más favorable para el trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 44. *Asistencia jurídica y garantías*

1. El Ayuntamiento asumirá a través de los Servicios Jurídicos Municipales la defensa del trabajador/a que, como consecuencia de hechos relacionados con el ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales a instancias de terceros, salvo en los siguientes casos:

a) Renuncia expresa del propio trabajador/a.
b) Que sea el Ayuntamiento quien ejercite la acción judicial contra el trabajador/a.
c) Que por los hechos se haya incoado expediente disciplinario contra el trabajador/a.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), si el procedimiento penal o administrativo finalizara mediante sentencia o resolución absolutoria, una vez firme esta, el trabajador/a que hubiere sido objeto de las actuaciones judiciales tendrá derecho al abono de las cantidades a las que hace referencia en el epígrafe 2 del presente artículo, solicitud que deberá ser informada por los Servicios Jurídicos Municipales y resuelta por el Área de Personal, Organización y Calidad.

2. El trabajador/a que renuncie a ser defendido por los Servicios Jurídicos Municipales podrá optar por designar Abogado y Procurador externo por cuenta de la Corporación, en los mismos casos y con idénticas excepciones que los reseñados en el epígrafe anterior, si bien previa solicitud que deberá ser informada por dichos Servicios jurídicos y resuelta por el Área de Personal, Organización y Calidad. En estos casos, el importe máximo que abonará la Corporación en concepto de honorarios de Abogados será el que a continuación se indica:

CONCEPTO	CUANTÍA
Por asistir al trabajador/a detenido ante la Autoridad Gubernativa o Judicial	110 €
Por la asistencia a la comparecencia para determinar la situación personal del trabajador/a detenido o imputado	85 €
Intervención en el procedimiento de habeas corpus.	150 €
Juicios de faltas (intervención en la tramitación y asistencia a juicio)	215 €
Diligencias Previas o Urgentes	300 €
Procedimiento Abreviado y Juicios Rápidos	860 €

CONCEPTO	CUANTÍA
Sumarios	1.720 €
Procedimiento para las causas ante Tribunal del Jurado	2.260 €
Procedimientos en materia penal ante la Sala de lo Civil y Penal del Tribunal Superior de Justicia, o ante la Audiencia Nacional	1075 €
Recurso de Apelación contra sentencia dictada en juicio de faltas	130 €
Recurso de Reforma contra Autos dictados por los Jueces de Instrucción o de lo Penal, en procedimiento abreviado y juicios rápidos	110 €
Recurso de Queja contra las resoluciones desestimatorias de los Recursos de Reforma y de Recursos de Apelación dictados por el Juez de Instrucción o por el Juez de lo Penal.	150 €
Recursos de Reforma, Apelación o Queja contra Autos dictados en los sumarios.	175 €
Recursos de Apelación contra sentencias dictadas por los Jueces de lo Penal	260 €
Recursos de Apelación contra sentencias dictadas en procedimientos para las causas ante Tribunal del Jurado,	430 €
Recurso de Revisión	260 €
Recurso de Casación penal	1.300 €

Por lo que hace referencia a los honorarios de Procuradores, el importe máximo que abonará la Corporación será del 50% de la minuta de dichos profesionales.

3. Tanto en el caso de que el trabajador/a sea defendido por los Servicios Jurídicos municipales como si lo fuere por Abogado externo, el Ayuntamiento asumirá el pago de las fianzas, multas, indemnizaciones y, en su caso, las costas de la acusación particular si mediare condena expresa en tal sentido. No procederá el abono de tales conceptos en los supuestos ya reseñados en el epígrafe 1 del presente artículo cuando, en relación con el párrafo b), la sentencia firme no sea exculpatoria o, en relación con el párrafo c), recaiga sanción, así como en los casos en que la sentencia aprecie dolo o mala fe.

4. Los servicios jurídicos municipales se personarán, ejerciendo la acusación particular, en aquellos procedimientos penales que se inicien como consecuencia de conductas inicialmente constitutivas de delitos o faltas cometidos por terceros contra trabajadores/as, cuando los mismos se deriven del ejercicio de sus funciones, siempre que fueren expresamente requeridos al efecto por el/la trabajador/a, con la conformidad del servicio al que se encuentren adscritos/as.

5. El tiempo que el/la trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

6. El Ayuntamiento garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del/la trabajador/a que preste sus servicios como conductor/a, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie dolo o mala fe del trabajador/a.

7. La Corporación asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores/as cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

8. En caso de detención o privación de libertad de un/a trabajador/a municipal, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, con incorporación a su puesto de trabajo de origen si fuera posible, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

Artículo 45. *Seguro de vida-incapacidad y de responsabilidad civil*

1. La Corporación se obliga a tener suscrita, una Póliza de vida e incapacidad para todo el personal que se encuentre en activo en el Excmo. Ayuntamiento de Málaga, sin limitación de edad y quede sujeto al ámbito funcional y personal de aplicación del mismo. Las garantías y capitales asegurados en la póliza por cada Asegurado son, con carácter mínimo, las siguientes:

- Fallecimiento por cualquier causa : 21.035,42 €.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual : 18.030,36 €.
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio: 18.030,36 €.
- Gran invalidez : 18.030,36 €.

2. Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados y empleadas municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe de 132.222,66 €.

Artículo 46. *Prestaciones por discapacitación*

En función del grado de discapacitación, se abonará a los empleados y empleadas fijos/as de esta Corporación, por cada hijo/a (se entenderán también los que son por acogimiento preadoptivo y permanente y adopción) o cónyuge discapacitado/a, las cantidades mensuales que se detallan a continuación:

- Grado de minusvalía del 33%: 132,00 €
- Grado de minusvalía del 34% al 65%: 134,44 €
- Grado de minusvalía del 66% al 75%: 136,88 €
- Grado de minusvalía del 76% al 80%: 312,12 €
- Grado de minusvalía superior al 80%: 408,00 €

El abono se realizará cuando se reúnan las condiciones que a continuación se determinan:

- Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, o estar afectado/a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, de acuerdo a la normativa vigente y en los porcentajes que se expresan en el cuadro anterior.
- Depender económicamente del empleado/a municipal.
- No percibir ingresos por cualquier causa superiores al 100% del salario mínimo interprofesional, a estos efectos se considerará para las solicitudes de nueva tramitación el IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples).

Los efectos económicos de esta prestación se producirán al mes siguiente al de la presentación de la solicitud correspondiente.

Tras el fallecimiento o jubilación del empleado o empleada, así como en el periodo intermedio de agotamiento del plazo máximo de Incapacidad Temporal, esta cantidad se mantendrá por la Corporación a favor del miembro de la unidad familiar discapacitado mientras perduren las circunstancias que motivaron su concesión.

Asimismo se procederá a la concesión de esta prestación al personal ya jubilado de esta Corporación siempre que cumpla los requisitos exigidos.

Artículo 47. *Prestaciones por enfermedad, accidente o permiso maternal*

Se abonará el 100% del salario real a cargo de la Corporación, siempre que por parte de la Seguridad Social se reconozca el abono de la parte que legalmente le corresponda (En las productividades se estará a lo establecido en su decreto de concesión).

Esta prestación se abonará a todos los empleados no fijos desde el inicio de su contrato con independencia de los servicios efectivamente prestados en esta Corporación.

En cualquier caso, si la entidad gestora obligada al pago, no realizase el mismo en el plazo debido (un mes), la Corporación Municipal se hará cargo del abono de la prestación por maternidad, siendo reintegrable por el empleado/a las cantidades objeto de adelanto una vez se realice el pago de dicha prestación por la entidad que corresponda.