El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 23. Efectos de la Excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 24. Excedencia forzosa.

Las partes han acordado sustituir la redacción del texto por la siguiente:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 25. Reingresos.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 26. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Jubilación.

Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/2005, se establece la jubilación forzosa a los 68 años, siempre que el/la trabajador/a afectado tenga derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación obligatoria de un trabajador, aunque la empresa decida amortizar su puesto de trabajo, deberá ir acompañada por la conversión de un contrato temporal en indefinido, o de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, o de la contratación de un nuevo trabajador, dentro del mismo año natural en que se produzca la jubilación.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de estas conversiones, contrataciones o ampliaciones.

CAPÍTULO 12. - ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 28. - Principios Generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 29. - Estructura Salarial y Clasificación.

La estructura salarial será la establecida en el artículo 31 añadiéndose el Plus de Residencia y Plus de Bonificación.

Artículo 30. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A) Salario Base.

B) Pagas Extraordinarias.

C) Otras Retribuciones de Carácter Personal:

' Antigüedad

' Complementos personales absorbibles

D) Complementos Salariales:

' Complementos de puesto de trabajo.

' Complementos por cantidad o calidad de trabajo

' Complementos de residencia.

' Complemento Plus Bonificación.