ASOCIACIÓN CONECTA

Asociación de Familiares de Personas con Trastorno
del Espectro Autista de la Costa de Granada

Entidad declarada de Utilidad Pública

TABLA SALARIAL CONECTA 2026

Documento público que recoge la tabla salarial de referencia aplicable en CONECTA durante 2026 y la distribución agregada de la plantilla por bandas salariales.

La información se presenta de forma agrupada y no incluye nóminas, contratos individuales, datos personales ni retribuciones identificables de personas concretas. para su publicación en el Portal de Transparencia.

Versión 1.0 — junio de 2026

Documento institucional de transparencia y rendición de cuentas

TABLA SALARIAL CONECTA 2026

Documento público de transparencia retributiva: marco salarial aplicable, tabla de referencia del convenio y distribución agregada de la plantilla por bandas salariales.

Código: ECO-RRHH-23 · Versión 1.0 · Estado: Vigente · Fecha: junio 2026

Control documental

Campo	Información
Código	ECO-RRHH-23
Denominación	Tabla salarial de CONECTA 2026
Versión	1.0
Fecha de elaboración	junio de 2026
Estado	Vigente
Responsable	Administración / RRHH / Responsable de Calidad
Próxima revisión	2027 o cuando se actualice el convenio, la plantilla o la estructura retributiva

Índice

1. Finalidad del documento 4
2. Marco normativo y criterios utilizados 4
3. Tabla salarial de referencia del convenio 2026 5
4. Distribución de la plantilla por bandas salariales 6
5. Criterios de cálculo 6
6. Información que no se publica 7
7. Garantías de igualdad y revisión 7
8. Fuentes documentales 7
Anexo explicativo: la nómina 8

1. Finalidad del documento

Este documento presenta, en formato público y agregado, la información salarial de referencia aplicable en CONECTA durante 2026. Su finalidad es facilitar la rendición de cuentas sobre la política retributiva de la entidad, sin publicar nóminas, contratos individuales, datos personales o información que permita identificar la retribución de una persona concreta.

La información se estructura en dos planos: la tabla salarial de referencia del convenio colectivo aplicable y la distribución agregada de la plantilla por bandas salariales.

2. Marco normativo y criterios utilizados

CONECTA aplica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, publicado por Resolución de 26 de marzo de 2025 de la Dirección General de Trabajo. El convenio incluye dentro de su ámbito funcional a instituciones, fundaciones y asociaciones de atención a personas con discapacidad, y su ámbito temporal alcanza hasta el 31 de diciembre de 2027.

- Las tablas salariales de centros de atención especializada y centros especiales de empleo para 2025, 2026 y 2027 están recogidas en el anexo salarial del convenio.
- La estructura salarial de referencia comprende el salario base, el complemento de desarrollo y capacitación profesional que corresponda y, en su caso, otros complementos regulados o reconocidos.
- Las personas con jornada parcial perciben su retribución proporcionalmente a la jornada contratada, sin que la parcialidad implique diferencias retributivas por razón de sexo, discapacidad u otra condición personal.
- Las cantidades publicadas en este documento tienen carácter informativo. En caso de duda, prevalecen el convenio colectivo vigente, la normativa laboral aplicable y los contratos individuales.

3. Tabla salarial de referencia del convenio 2026

La siguiente tabla recoge los importes mensuales publicados para 2026 en el convenio de referencia.

Se incluye también el importe anual orientativo calculado en 14 mensualidades para facilitar la lectura pública del documento.

El cálculo anual es meramente informativo y no sustituye a la nómina individual ni a la aplicación concreta de complementos, reducciones de jornada o situaciones personales.

Grupo profesional	Salario base mensual	CD N1 9,2%	SB + N1	CD N2 7,2%	Referencia mensual	Referencia anual orientativa	Nocturnidad /hora
Grupo II. Titulado nivel 3	2.027,14 €	186,50 €	2.213,64 €	145,95 €	2.359,60 €	33.034,40 €	4,12 €
Grupo II. Titulado nivel 2	1.540,63 €	141,74 €	1.682,37 €	110,93 €	1.793,29 €	25.106,06 €	3,13 €
Grupo III. Técnico Superior nivel 1	1.419,00 €	130,55 €	1.549,55 €	102,17 €	1.651,52 €	23.121,28 €	2,89 €
Grupo III. Técnico	1.146,78 €	105,50 €	1.252,29 €	82,57 €	1.334,86 €	18.688,04 €	2,33 €
Grupo III. Técnico Auxiliar	1.077,28 €	99,11 €	1.176,39 €	77,56 €	1.253,96 €	17.555,44 €	2,19 €
Grupo IV. Operario	1.015,00 €	93,38 €	1.108,38 €	73,08 €	1.181,96 €	16.547,44 €	2,07 €

Nota: el complemento de desarrollo y capacitación profesional se devenga conforme a los requisitos del convenio, especialmente antigüedad y formación prevista por la empresa.

El nivel N3 se regula en el convenio para su devengo en los términos establecidos a partir de 2028, por lo que no se incorpora como referencia ordinaria en la tabla 2026.

4. Distribución de la plantilla por bandas salariales

La distribución por bandas se presenta de forma agregada para evitar identificar la retribución de personas concretas. Los datos proceden de la tabla salarial interna de CONECTA 2026 y toman como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2025.

Franja salarial bruta anual	Jornada completa mujeres	Jornada completa hombres	Jornada completa total	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres	Jornada parcial total	Total
Hasta 20.000 €	0	0	0	1	1	2	2
20.001 € - 25.000 €	0	0	0	3	1	4	4
25.001 € - 30.000 €	0	0	0	0	0	0	0
Más de 30.000 €	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	4	2	6	6

5. Criterios de cálculo

- La banda salarial se calcula sobre retribución bruta anual estimada o real, según los datos disponibles de la entidad, sin incluir indemnizaciones, suplidos, dietas ni conceptos extrasalariales.
- Los importes de convenio se publican en términos mensuales y se muestran de forma orientativa en 14 mensualidades porque el convenio prevé dos pagas extraordinarias.
- Las personas con jornada parcial aparecen según su retribución anual proporcional a la jornada contratada. La tabla no compara retribuciones individuales ni refleja productividad, antigüedad o situaciones personales.
- Las cifras agregadas deben validarse anualmente con las nóminas, contratos, jornada efectiva, complementos aplicables y cierres contables del ejercicio.

6. Información que no se publica

Por protección de datos y proporcionalidad, el Portal de Transparencia no debe publicar nóminas individuales, contratos de trabajo, cuentas bancarias, retenciones fiscales, datos de salud, situaciones familiares, certificados personales, expedientes disciplinarios ni cualquier información que permita identificar la retribución concreta de una persona trabajadora.

7. Garantías de igualdad y revisión

CONECTA se compromete a revisar anualmente la adecuación de sus retribuciones al convenio aplicable, a la normativa laboral vigente, a la igualdad de trato y no discriminación, y a la sostenibilidad económica de la entidad. La revisión de la tabla salarial se coordinará con el documento de condiciones laborales, el Plan de Personas, el Plan de Igualdad, el presupuesto anual y las cuentas anuales.

8. Fuentes documentales

- XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Resolución de 26 de marzo de 2025, BOE de 9 de abril de 2025, BOE-A-2025-7169.
- Tabla salarial interna de CONECTA 2026, documento RRHH-SAL-01, versión 3.0, con distribución agregada de la plantilla por bandas salariales.
- Documento 22 del Portal de Transparencia: Condiciones laborales de CONECTA 2026.

Anexo explicativo: la nómina

Análisis sobre qué es cada apartado y de dónde procede el sueldo a final de mes.

La nómina es uno de los documentos más importantes de nuestra vida profesional, pero hay veces en las que nos ha surgido alguna duda a la hora de analizarla, dado que hay conceptos que quizá no quedan del todo claros.

Para empezar, la nómina no es más que el recibo de pago del salario, y también el justificante de lo que se paga a la Seguridad Social y de IRPF como trabajador o trabajadora.

Es un documento con valor legal, así que se recomienda guardarlo.

Vamos a ver cada uno de sus apartados:

1. El encabezado

Es lo primero se ve. Aquí encontramos los datos de la empresa (denominación social, dirección, CIF y el código de la cuenta de cotización de la Seguridad Social) y los datos de la persona trabajadora (nombre, apellidos, DNI, número de afiliación a la SS, categoría profesional, tipo de convenio y antigüedad en la empresa).

EMPRESA (razón social)					C.I.F.		
EMPRESA EJEMPLO S.A.					A20323232	0	0
DOMICILIO					POBLACIÓN		

TRABAJADOR (nombre)					D.N.I.	Nº AFILIACION S.S.
PEREZ, PEREZ, MARIA					00000002G	0
F. ALTA	ANTIGU.	CATEGORÍA	PTO. TRABA.	Nº MATR	SECCIÓN	CONT
3/4/05	3/4/05	COCINERO	COCINERO	0		100

Es importante que aparezca el periodo de liquidación en este apartado, así como otros datos relevantes para la empresa o para la persona trabajadora.

2. Los devengos

En este apartado se verán reflejados todos aquellos ingresos que percibe la persona trabajadora, de los cuales hay que diferenciar dos tipos: los salariales y los no salariales.

2.1. Percepciones salariales

Se trata de las cantidades entregadas como retribución al trabajo. La suma de todas las partidas en las que se divide se denomina salario bruto. ¿Cuáles son esas partidas?

- Salario base: es la remuneración total por el trabajo realizado, que no puede ser inferior al que marque el contrato.

- Complementos salariales: las cantidades extraordinarias que se reciben aparecerán aquí. Algunas son obligatorias y otras opcionales, en función de lo establecido en el convenio aplicable. Hay diferentes tipos: por antigüedad, responsabilidad, formación, peligrosidad, productividad, ... en función de la cantidad o calidad del trabajo realizado; gratificaciones extraordinarias (que suelen ser las dos pagas extras, y si son prorrateadas deberá aparecer aquí); y salario en especie, que son las percepciones no monetarias que se reciben en forma de bienes o servicios, por ejemplo, coche de empresa, ticket restaurante, seguros...

2.2. Percepciones no salariales

Algunas personas reciben bienes y servicios por parte de la empresa, que no tributan como salario, no tienen deducción de IRPF ni tampoco cotizan a la Seguridad Social. Algunos ejemplos:

- Indemnizaciones o suplidos: son aquellos gastos que la persona trabajadora ha tenido que adelantar para realizar su trabajo: transporte, dietas, gastos de material o gastos de locomoción, es decir, el desplazamiento desde la empresa a otro lugar para poder desarrollar su actividad.
- Prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social: aquí se incluyen las prestaciones por despido, suspensión o traslado, los gastos pagados por la empresa por incapacidad o desempleo...
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

3. Las deducciones por IRPF

A diferencia de los devengos, las deducciones por IRPF restan.

Parte del sueldo va destinado a pagar la Seguridad Social y cubrir así una baja eventual por incapacidad, la futura pensión o el seguro de desempleo.

En función del IRPF escogido, el porcentaje variará. Las principales deducciones que podemos ver en la nómina son:

3.1. Aportaciones de la persona trabajad aora las cotizaciones a la Seguridad Social.

Aquí podemos incluir:

- contingencias comunes (como una baja por maternidad o por enfermedad), cifra que asciende al 4,7% de los devengos salariales;
- desempleo, concepto que garantiza poder acceder al paro en caso de pérdida de empleo;
- formación profesional, que corresponde al 0,1% sobre la base de cotización por contingencias profesionales;

- y horas extraordinarias, de las que hemos de diferenciar entre las que son por fuerza mayor y las que son sin fuerza mayor, y tienen un 4,7% de deducción.

3.2. Importe sobre la Renta de las Personas Físicas.

No es más que el adelanto que corresponde contribuir en la Declaración de la Renta. Según el sueldo final y de las circunstancias personales y familiares, es decir, el número de hijos, estado civil, algún grado de discapacidad..., este porcentaje variará.

El mínimo que se debe de retener es un 2%, siendo 15% la media.

3.3. Anticipos.

Si se da el caso de pedir un adelanto del sueldo, la deducción correspondiente al dinero solicitado se verá reflejado en este apartado.

3.4. Otros.

Por ejemplo, las cuotas sindicales.

PERIODO DEVENGADO	F. COBRO	DÍAS	
Del 01 de 03 al 31 de 03 de 2	31/3/11	31	

CUANTIA	PRECIO		PREDICCIONES SUJETAS A COTIZ. PREDICCIONES EXCLUIDAS DE COTIZ. CONCEPTO		DEVENGO	DEDUCCIÓN
31,00	40,38	1	SALARIO BASE		1.251,78	
6,00	2,4228	1	ANTIGÜEDAD		75,11	
1,00	15,54	2	PLUS DE TRANSPORTE		15,54	
1,00	7,79	2	PLUS ALTURA		7,79	
1,00	23,25	2	PLUS MANUTENCIÓN		23,25	
		2	DTO. CON. COMUNES	4,70%		72,04
		2	DTO. BASE ACCIDENTE	1,65%		25,29
		2	RETENCIÓN IRPF	13,00%		178,55

4. Líquido total a percibir

Una vez tengamos los devengos y las deducciones, por fin sabremos el sueldo neto, es decir, el importe final que veremos ingresado en nuestra cuenta corriente.

¿Cómo calcularlo? Muy fácil: el total devengado (bruto) menos el total de deducciones.

TOTAL DEVENGO	TOTAL DEDU.
1373,47	275,88
LIQUIDO TOTAL A PRECIBIR	
1.097,59	

¿Cuánto paga la empresa por cada trabajador/a?

En una nómina estándar se refleja el coste total que paga la empresa por la persona trabajadora, que incluye otros elementos como:

- Cotizaciones empresariales a la Seguridad Social: Son las cantidades que la empresa paga a la Seguridad Social por la persona trabajadora (aparte de las que se deducen del salario). Incluyen conceptos como contingencias comunes, desempleo, formación profesional, FOGASA y, en su caso, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Otros costes laborales: Como indemnizaciones, seguros de vida o accidentes, formación, beneficios sociales, etc., que varían según la empresa y el convenio colectivo.

Ejemplo:

Una trabajadora tiene como salario devengado 1.395,54 €. Se le aplican las retenciones a las que obliga la ley y percibe como sueldo bruto 1.277,34 €, es decir, 118,20 € menos.

A. TOTAL DEVENGADO			**1.395,54**
1. TOTAL APORTACIONES		90,29	
2. I.R.P.F.	2,00 %	27,91	
3. Anticipos			
4. Valor prod. en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5)			**118,20**
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)			**1.277,34**

Como podemos observar, al final de la nómina aparecen los costes de empresa, que en este ejemplo ascienden a un total de 446,28 €, es decir, el coste TOTAL que paga la empresa por esta persona trabajadora es de 1.841,82 €.

DETERMINACIÓN DE BASES DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F. Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

1. Contingencias comunes		APORTACIÓN EMPRESA		**2. Contingencias profesionales y conceptos de recaud. conjunta**		APORTACIÓN EMPRESA	
Remuneración mensual	1.243,22			Base contingencias profesionales	1.395,54		
Prorrata pagas extraord.	152,32			AT y EP		1,50 %	20,93
Base incapacidad temporal				Desempleo		5,50 %	76,75
Base de cotización a la S.Soc.	1.395,54	23,60 %	329,35	Formación profesional		0,60 %	8,37
Equidad intergeneracional		0,58 %	8,09	Fondo Garantía Salarial		0,20 %	2,79
Base Exp. Regulación Empleo				**3. Cotización adicional horas extra.**		%	
				Total aportación empresarial			446,28
				4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.	1.395,54		
				5. Base I.R.P.F. por retrib. en especie	0		

En resumen, la empresa pagaría:

Mensualmente:

La empresa paga 1.841,82 €, de los cuales:

- La persona trabajadora recibe 1.277,34 €
- El Estado recauda 564,09 €

Anualmente:

La empresa paga 25.785,48 €, de los cuales:

- La persona trabajadora recibe 17.882,76 €
- El Estado recauda 7.897,26 €