



Retribucións 2026

www.cig-ensino.gal

Táboas actualizadas a xaneiro de 2026

RETRIBUCIÓN BÁSICA

Concepto	Grupo A2		Grupo A1	
	Mestres nivel 21	PSSFP nivel 24	PES nivel 24	Cátedras nivel 26
Salario	€1.199,52	€1.199,52	€1.387,24	€1.387,24
Complemento de destino	€592,11	€729,14	€729,14	€873,38
Complemento específico	€779,29	€779,29	€779,29	€841,81
Titoría e outras funcións docentes	€66,04	€66,04	€66,04	€66,04
Total	€2.636,96	€2.773,99	€2.961,71	€3.168,47
Trienios	€43,54	€43,54	€53,39	€53,39

IPC Galego: Representa o 0,3784%, das retribucións brutas de cada persoa perceptora

Cargos

Tipoloxía de centro	A	B	C	D
Centros de Educación Infantil, Primaria e Educación Especial				
Dirección	€711,93	€650,24	€487,48	€376,36
X. de Estudos e Secretaría	€287,57	€273,89	€267,07	€212,45
X. Dep. de Orientación, Coordinación ENDL, CRA				€83,00
Responsábel de centros de menos de 3 unidades				€144,11
Centros de Educación Secundaria, FP e Réxime Especial				
Dirección	€855,23	€745,13	€680,31	€621,66
<i>O complemento de dirección é o único parcialmente consolidábel en función do tempo de permanencia no cargo: 4 anos: 25%. 8 anos: 15%. 12 anos: 20%. Consolidación máxima: 60%</i>				
Vicedirección, X. Estudos e Secretaría	€410,45	€403,68	€308,04	€273,89
X. de Departamento, Coordinacións, EPAPU e ENDL				€83,00
Complemento para Mestres/as no 1º Ciclo da ESO				€137,03
Complemento PTFP a extinguir				€158,22

Outros postos de traballo

Membro dun Equipo de Orientación Específico	€410,45
CAFI-CEFORES. Dirección	€745,13
CAFI-CEFORES. Asesoría	€410,45

Sexenios

1º Sexenio	2º Sexenio	3º Sexenio	4º Sexenio	5º Sexenio
€89,63	€115,22	€153,67	€217,64	€64,00

Pagas Extraordinarias

A paga extra componse do **salario base recortado** (Grupo A2: 874,83€ e grupo A1: 856,05 €), os **trienios recortados** (Grupo A2: 31,74€ e grupo A1: 32,96€) e o **resto dos conceptos retributivos completos** (destino, específico, titoría, cargos)..

Descontos

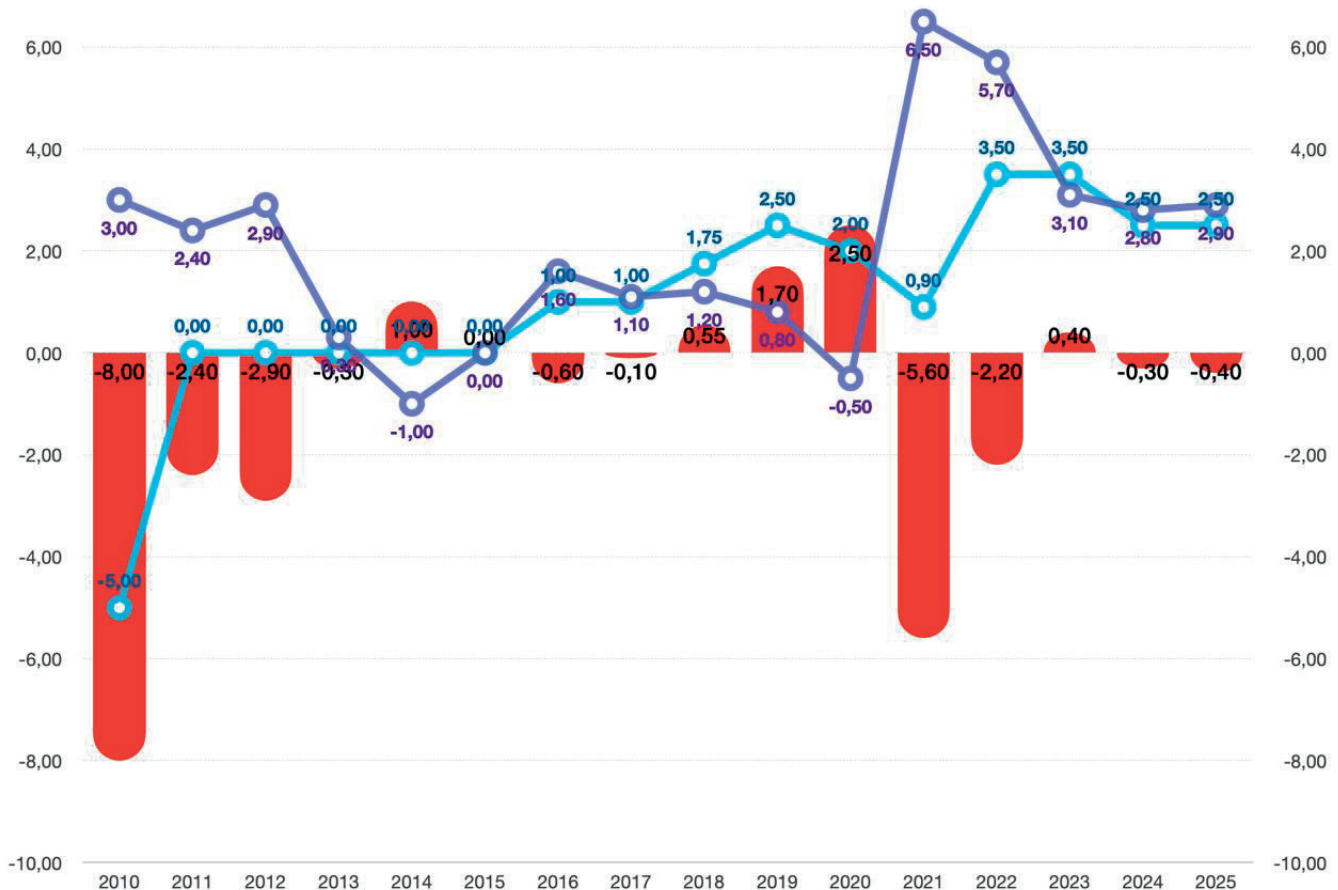
Concepto	Grupo A1	Grupo A2	
Pasivos*	€118,04	€92,90	Funcionariado de carreira
Muface*	€51,68	€40,68	Funcionariado de carreira
Cota obreira	Segundo base de cotización (persoal interino e funcionariado de carreira desde 2011)		
Retencións IRPF	Segundo retribucións anuais e situación persoal		

*Nas nóminas de xuño e decembro, nas que se inclúen as extras, a cota de Pasivos e MUFACE é dupla

Salarios por debaixo dos prezos. Outro ano máis

O recoñecemento profesional do profesorado tamén debe ser salarial.

Os salarios das empregadas e empregados públicos evolucionaron nos últimos anos nunha deriva difícil de soportar e imposíbel de xustificar. Desde o ano 2010 até este mesmo ano 2026 a depreciación das retribucións de quen traballamos no sector público está no 20,79%. Basta botar as contas no que cadaquén gaña mensualmente para decatarse da sangría que implicaron os sucesivos recortes dos últimos quince anos. No cadro anexo podemos ver este desfase.



Reclamamos insistentemente desde hai moitos anos que exista un recoñecemento social e administrativo para quen sostemos un traballo tan fundamental para unha sociedade como é o de educar as xeracións máis novas. Centramos habitualmente esas demandas de dignificación profesional na mellora das nosas condicións de traballo, porque non é só algo necesario para o colectivo docente senón tamén para o noso alumnado e o propio sistema educativo. Criticamos o queime profesional, a falta de respecto mesmo de quen dirixe a Consellaría, cando sen vergoña nin escrúpulos se atreve a difamarnos dicindo que traballamos pouco. Defendemos que as reivindicacións do profesorado se centren especialmente no día a día do noso traballo (as ratios, o noso horario lectivo, a abafante burocracia, a falta de recursos para atender unha diversidade nas aulas que medrou exponencialmente...) Todo isto é fundamental mais non podemos deixar de lado que non hai

recoñecemento profesional se non hai salarios xustos. E o xusto é que, como mínimo, os nosos soldos non queden atrás do que nos custa vivir cada día, do que nos custa afrontar a hipoteca, o pago do aluguer ou o crédito do coche que precisamos para traballar. Perder poder adquisitivo até que este se aproxime a unha cuarta parte do que deberíamos ingresar é unha desvalorización brutal do noso traballo.

Evolución IPC/Salarios 2010-21			
ANO	IPC	SALARIOS	PODER ADQUISITIVO
2010	3,00	-5,00	-8,00
2011	2,40	0,00	-2,40
2012	2,90	0,00	-2,90
2013	0,30	0,00	-0,30
2014	-1,00	0,00	1,00
2015	0,00	0,00	0,00
2016	1,60	1,00	-0,60
2017	1,10	1,00	-0,10
2018	1,20	1,75	0,55
2019	0,80	2,50	1,70
2020	-0,50	2,00	2,50
2021	6,50	0,90	-5,60
2022	5,70	3,50	-2,20
2023	3,10	3,50	0,40
2024	2,80	2,50	-0,30
2025	2,90	2,50	-0,40

Como chegamos aquí?

Esa é a parte máis lamentábel desta historia. Non chegamos por un cúmulo de circunstancias insuperábeis, por unha necesidade de sacrificio polo ben común, porque non houbo outro remedio... Non. **Chegamos a perder máis de un de cada cinco euros do valor do noso salario porque un goberno (Zapatero) decidiu en plena crise financeira aplicar a máxima da “austeridade” para a maioría social** (con recortes salariais) **mentres se inflaban as contas dos bancos con axudas que nunca devolveron. Seguimos perdendo porque outro goberno (Rajoy) mantivo esa mesma política de recortes sociais e conxelación salarial, endurecendo os recortes anteriores.**

Continuamos con perdas do noso poder adquisitivo porque un novo goberno (Sánchez) aprobou incrementos salariais por debaixo do IPC sen aceptar ningún plan de recuperación do arrebatado polos gobernos anteriores. A primeira suba salarial do goberno de coalición PSOE-Podemos impúxose sen pacto sindical; foi unha medida unilateral que ningún sindicato asumiu. A partir desa primeira suba volveu o sindicalismo cómplice necesitado de vender como sexa unha suposta utilidade de “conseguidor”: subscribíronse dous acordos plurianuais que nin recuperaron o perdido nin afrontaron un presente e un futuro de revalorización salarial.

O primeiro acordo estendeuse desde o 2022 ao 2024, se ben a súa aplicación final non se deu até finais do 2025. Este acordo contou con fervoroso apoio de UGT e CCOO e coa oposición frontal da CIG e ELA, os dous sindicatos que, non sendo de obediencia estatal, teñen pleno recoñecemento legal para sentarse na “mesa estatal” moi ao pesar dos sindicatos estatais. Naquel acordo CSIF tamén se mantivo nunha oposición clara ao acordo.

O segundo acordo plurianual veu a luz a finais de 2025 e cun período de aplicación de catro anos (fronte aos tres do acordo anterior). O acordo átanos até o final de 2028. De novo comeza co mesmo pecado orixinal que o seu predecesor: as primeiras subas están por debaixo do IPC -asegurando que nin se recupera poder adquisitivo nin se garante un equilibrio cos prezos- e o tramo final non está blindado (a catro anos vista é imprevisíbel o que pode acontecer cos prezos). Este acordo contou co apoio de CCOO, UGT e CSIF. No caso deste último co agravante que **tanto en tramos como en suba o**

acordo 2025-2028 é peor que o anterior. En todo caso, hai un elemento claramente diferenciador e para mal: este acordo, a diferenza do anterior, **non se negociou no marco legal que lle corresponde** -a Mesa Xeral das Administracións Públicas- e non é difícil saber o porqué: **na negociación anterior os sindicatos estatais e o Goberno mostráronse visiblemente incómodos polo exercicio de transparencia da negociación e pola posición crítica da CIG e de ELA.**

O tema retributivo, no marco das negociacións sindicais, é un exemplo máis das enormes diferenzas existentes entre un sindicalismo que ten no pacto o seu único fin, sexa ao prezo que sexa e outro, que no caso galego encarna a CIG, que entende que non se pode chegar a acordos que traizen ás traballadoras e traballadores que representa. Ningunha sociedade, ningún colectivo laboral, debería aceptar que o que se fai no seu nome sexa totalmente contrario ao que se comprometeu. Onde quedaron os lemas sindicais de CCOO e UGT de hai pouco tempo antes - “que nos devolvan o roubado” “imos recuperar o arrebatado” en referencia ao que levamos perdido desde 2010-? Onde quedaron as proclamas de CSIF contra UGT e CCOO por se venderen ao goberno do PSOE?

Non nos enganemos. Cando nos deben pouco hai posibilidades de recuperalo, cando a débeda é estratosférica o debedor sabe que pode estar tranquilo. Se ademais conta coas cartas marcadas (o funcionariado non ten dereito á negociación colectiva polo que un goberno pode impoñer por lei os salarios) e cos socios submisos, mel na filloa!.

A CIG segue insistindo en amosar todos os anos, con cifras claras, cal é a situación salarial do profesorado, xa non coa intención irrenunciábel que podíamos ter nos anos posteriores aos primeiros recortes de recuperar cada euro, porque somos conscientes que un pacto desa magnitude é inasumíbel por calquera goberno. Facémolo porque non debemos esquecer de onde vimos, como chegamos aquí, quen foron os responsábeis e que solucións hai para afrontalo. Porque, **tamén no sindicalismo, non todos somos iguais.**

A posición da CIG non foi nin é pedir o que sabemos que non imos conseguir para quedarnos facilmente nunha posición de protesta. Os feitos están aí para demostrar a seriedade e o rigor das nosas propostas.

Xa desde 2022 vimos defendendo unha posición asumíbel para calquera goberno que queira recoñecer o traballo docente e reparar a inxustiza de que os nosos soldos se deprecien cun esforzo orzamentario importante mais claramente posíbel. Unha posición que ten como principal elemento fixar unha situación favorábel e segura de cara a un futuro sen perda de poder adquisitivo. Unha posición anunciada previamente, sen trampas nin farsas negociadoras e que se resumía en dúas propostas básicas:

- **GARANTIR QUE OS SALARIOS NON SUBISEN POR DEBAIXO DO CUSTE DA VIDA.** Isto conséguese fixando unha cláusula de garantía salarial real, ligada ao IPC e blindada por lei, no mesmo sentido do que se fai coas pensións desde hai uns anos.
- **RECUPERAR O PERDIDO NOS ÚLTIMOS TRES ANOS.** Aplicar unha suba salarial do 5% para o ano 2025, con efectos retroactivos desde xaneiro para compensar a perda provocada polo pacto anterior.

O que nos espera nos próximos anos: todo o que precisamos saber sobre os salarios até 2028

Recupérase o que nos fixeron perder no anterior acordo 2022-24 (Goberno-CCOO-UGT)?

Non. Non se recupera poder adquisitivo. **No acordo 2022-24 perdemos un 2.3% de poder adquisitivo.** O resultado dese pacto queda blindado polo novo acordo: ese desfase salarial co IPC en tan só en tres anos dáno por perdido.

O acordo 2025-28 asegura o poder adquisitivo nos próximos catro anos?

En absoluto. Para comezar xa nin sequera se asegura esa igualdade salario-prezos nos anos 2025 e 2026. O IPC interanual está agora mesmo no 3,1% e as previsións máis actuais (FUNCAS) sitúan o IPC interanual do 2025 para final de ano no 2,8% e nun 2,4% para 2026. De se cumpriren estas previsións **tan só nos dous primeiros anos do acordo se produciría unha perda de poder adquisitivo do 1,2%** (5,2% de IPC e 4% de suba dos salarios).

É legal a proposta da CIG de vincular o salario co IPC?

Totalmente. Depende unicamente dunha decisión política. Así se actuou, por exemplo, coas pensións públicas. A indexación das pensións públicas ao IPC interanual medio (calculado entre decembro do ano anterior e novembro do ano en curso) entrou en vigor en xaneiro de 2022. Desde aquela aplícase como suba o IPC medio fixado.

É certo que as pensións subiron máis nestes anos que os salarios públicos?

Si, e con diferenza. A suma da suba salarial desde 2022 a 2025 será do 12% (incorporando xa o 2,5% do ano pasado incluído no novo acordo. Nese mesmo

tempo as pensións subiron o 17,6%, **un diferencial do 5,6%.** A suba das pensións para o 2026 é do 2,7%, mentres que a suba salarial para o ano este mesmo ano é do 1,5%. **O desfase medra.**

En que quedamos, non din que nos soben agora o salario o 4%?

Hai quen vende fume (a Xunta foi a primeira en apuntarse nesta propaganda) falando de que cobramos un 4% máis no 2026. Ese 4% non é unha suba exclusiva do 2026. É o resultado da suba retroactiva do 2025 (2,5%) e do 2026 (un ridículo 1,5%). Por iso a nosa nómina é hoxe un 4% superior á de novembro.

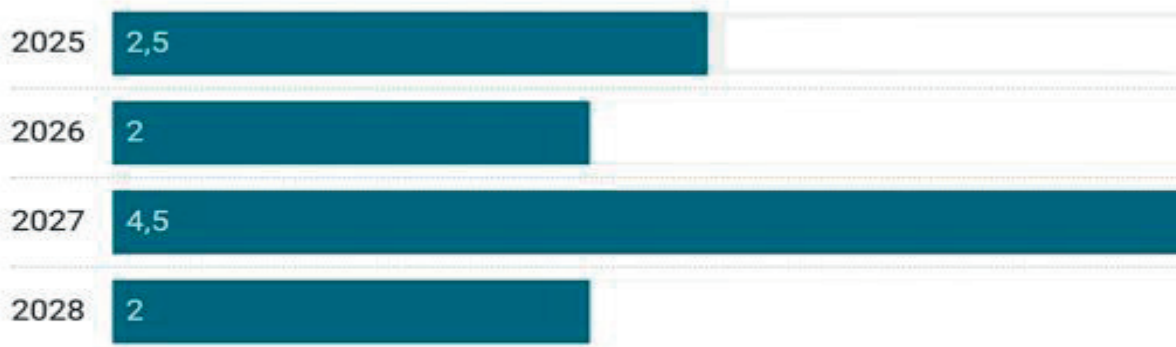
A suba do ano 2026 é do 1,5% ou do 2%?

A suba pactada é do 1,5%. Se a final de ano o IPC interanual fica por riba desa porcentaxe pagarase un 0,5% adicional que se detraerá da suba do 2027 (que de non ser así chegaría ao 5%). É dicir, podemos dar por seguro que o resultado final vai ser o que figura na táboa que a CIG fai pública: 2% en 2026 e 4,5% no 2027.

Cal vai ser a suba final nos catro anos?

Pactaron un 11%. En ningún caso se superará esa cifra, con independencia do que pase co IPC. Hai que ter en conta que cando se produce unha suba sempre se fai sobre a contía anterior consolidada. Arrastrando as subas ano a ano ao final percibiremos un 11,4% máis a finais de 2028, aínda que por razóns obvias o que figura no acordo é o que se sobe cada ano e todas as referencias ás cifras de calquera acordo salarial fanse sobre as porcentaxes pactadas (11%). Obviamente o mesmo pasa co IPC.

Subas salariais do novo "pacto de perdas" 2025-28



A suba do ano 2025 terá carácter retroactivo desde xaneiro xa que neste ano os salarios estiveron conxelados. A suba inicial do ano 2026 será inicialmente só do 1,5%. Só se chegaría ao 2% se o IPC fose igual ou superior ao 1,5%, pagándose neste caso un 0,5% adicional. En ningún caso se superará o 11% de suba total nos 4 anos, sen vinculación co IPC nin cláusula de revisión salarial.

É certo que o novo acordo queda por debaixo do anterior?

Si. Aínda sen ter en conta as críticas da CIG pola non recuperación do 2,3% perdido polo acordo anterior hai un dato claro. **Unha suba do 11% en catro anos supón unha media anual do 2,75%, unha porcentaxe inferior á suba anterior, que foi do 9,5% en tres anos, un 3,16% anual.**

É habitual que existan nos convenios colectivos cláusulas de revisión salarial como a que queremos para o sector público?

Si, moito menos do que debería, mais si figuran en convenios e acordos, especialmente naqueles que se prolongan nun prazo que fai difícil prever como evolucionarán os prezos. **É unha das cuestións centrais en calquera negociación:** procurar que o que soben os soldos non o coma a carestía da vida,

que é xustamente o que nos leva pasando nestes últimos anos.

En que cabeza entra que os salarios suban menos que as pensións?

Os salarios no sector público seguirán nos vindeiros anos por debaixo das pensións públicas. Se no pacto do trienio 2022-24 as pensións superaron nun 5,3% aos salarios, soamente entre 2025 e 2026 haberá que sumar a ese desfase outro 1,5% xa que as pensións, vinculadas ao IPC, subiron un 5,5% nestes dous anos fronte ao 4% dos salarios.

Estamos xa, por tanto, nun diferencial do 6,8% desde 2022. Esa fenda pensións-salarios, poderá seguir medrando até 2028.

A evolución da suba das pensións e os salarios no sector público. 2022-2026

Anos	Pensións	Salarios
2022-2024	14,80%	9,50%
2025	2,80%	2,50%
2026	2,70%	1,50%
2022-2026	20,30%	13,50%

E a Xunta, que fai? Poden negociarse melloras por riba do que fixa o Goberno estatal?

Os incrementos salariais referidos a aqueles conceptos da nosa nómina que dependen da normativa estatal non se poden alterar. Este é o caso do salario base, os trienios e o complemento de destino. Todo o resto é ámbito competencial da Xunta e poden experimentar cambios, sempre xustificados e negociados coa representación sindical (con ou sen acordo). Así aconteceu en varias ocasións xa desde 1990, cando se crearon os sexenios. Un elemento común a todas as subas salariais posteriores é que tiveron **carácter lineal**: aplicábase a mesma suba para todo o profesorado, sen distinción.

Este criterio da linealidade, asumido sempre por todas as organizacións sindicais, **rompeuse no mal chamado “acordo de melloras” de outubro de 2023**. Por vez primeira desde 1990 a suba que se incorporou nese “acordo da vergoña” tivo un **carácter segregador**. Os cartos usáronse novamente como esmola e coartada para traizoar

o profesorado. As subas eran mínimas e, agás a relativa ao complemento de titoría (que afectaba a todo o persoal docente e tan só implicou un incremento de 10€ brutos), **limitábanse a unha parte do profesorado ao se aplicar só nos sexenios, cargos directivos, persoal de inspección ou de CEFOR, CIEDIX, CGIFP, asesorías, EOE ou responsábeis de centros de menos de tres unidades**.

A proposta da CIG-Ensino naquela negociación foi sinxela: **dividir a masa salarial ofrecida pola Consellaría entre todo o profesorado, garantindo equidade e unha suba aceptábel, e non a miseria de subir tan só a titoría un 10% a quen non ten cargos nin antigüidade**. Nun contexto de cambio xeracional tan importante, con miles de docentes incorporados con moi pouca ou ningunha antigüidade, é indecente deixar tirada a maioría do profesorado nunha proposta de incremento salarial.

A Consellaría de Educación ten marxe legal, mais non vontade, para mellorar as nosas retribucións

A última suba salarial xeral para todo o profesorado produciuse no ano 2018 e foi feita baixo a premisa de, supostamente, equiparar ao profesorado galego co resto do Estado. Foi unha farsa. Nin se tiveron en conta elementos postos enriba da mesa pola CIG-Ensino nin se pactou para deixar ao profesorado galego nos primeiros postos (obxectivo teórico amosado polos sindicatos asinantes).

A realidade é teimuda: **en ningún momento deixamos de estar na posición que ocupamos nese tramposo “ranking” salarial**. Tal e así que un recente informe a nivel estatal feito público por un dos sindicatos asinantes afirma que o persoal docente galego está exactamente igual que estaba antes daquel acordo. Un acordo que, por outro lado, tivo unha clara compoñente electoral e que só se pode entender como un intento desa coalición Xunta-sindicatos por procurar erosionar o carácter referencial da CIG-Ensino entre o profesorado galego.

Pois ben, aquel “pacto de colegas” foi contestado nas eleccións sindicais daquel mesmo ano, referendando unha vez máis nas urnas o apoio maioritario á CIG-Ensino. Un recado que xa levou en varias ocasións o goberno galego e quen lle fai as beiras permanentemente.

A (in)equiparación salarial entre docentes de FP

Outra decisión que tomou a Consellaría de Educación foi aprobar un complemento salarial para o Profesorado Técnico de FP a extinguir en setembro de 2023 que non se puido integrar no corpo de PES despois da aplicación da reforma da FP. Esta decisión, correcta desde o punto de vista laboral e normativo, foi claramente incompleta porque as persoas que pasaron a formar parte do novo corpo de PESSFP, coas mesmas características que o PTFP a extinguir, non perciben ese complemento. A Consellaría ten plenas competencias para resolver esta desigualdade mentres non se negocia a nivel estatal a creación dun único corpo docente enmarcado no grupo A1.

É impresentábel que se manteña o recorte salarial nas pagas extras: querémolas íntegras!

Un ano máis seguiremos co recorte imposto nas pagas extras polo goberno Zapatero no 2010 e mantido despois polos gobernos Rajoy e Sánchez. Naquel momento o recorte rematou cun logro conseguido tan só dous antes: que o funcionariado contase con 14 pagas iguais. A partir dese momento volvemos ter recortadas as extras, cunha redución dos conceptos de salario base e trienios, ambos dependentes da lexislación estatal. **A responsabilidade, por tanto, é única e exclusiva dos diferentes gobernos estatais** que non moveron un dedo por devolvernos un dereito retributivo de forte impacto nas contas anuais.

O que perdemos son cantidades relevantes e, se temos en conta que ese recorte leva implantado 16 anos, a débeda que o Estado ten coas empregadas e empregados públicos é enorme.

Tan só neste ano 2026 un docente con tres trienios dalgún corpo do subgrupo A1 ve recortados os seus ingresos anuais en 1.406,97€; unha contía que no subgrupo A2 é de 864,74€.

A todo ese desfase temos que engadir o feito de que **a Xunta é o único goberno autonómico que non negociou un plan de recuperación de todo o que nos roubou nas extras**. A Xunta, para alén dos recortes forzados a nivel estatal, tamén recortou os complementos da súa competencia **entre 2012 e 2016** (específico, sexenios, titoría, cargos, coordinacións...), unha contía que a CIG-Ensino cifrou **nunha media superior aos 6.300€ por docente**. Mentres houbo gobernos autonómicos que devolveron total ou parcialmente as contías recortadas deses anos, a Xunta negouse a facelo.

RECORTE ANUAL NAS EXTRAS			
DOCENTES	1 TRIENIO	3 TRIENIOS	10 TRIENIOS
SUBGRUPO A1	€1.103,24	€1.184,96	€1.470,98
SUBGRUPO A2	€672,98	€720,18	€885,38

Canto cobraríamos de terse producido unha suba salarial acorde ao IPC desde 20210

A continuación pódese ver de forma clara a incidencia desta perda de poder adquisitivo en exemplos concretos.

	RETRIBUCIÓN ACTUAIS	RETRIBUCIÓN COA SUBA DO IPC DESDE 2010
Profesora de secundaria sen antigüidade	€ 2.961,71	€ 3487,94
Mestre de primaria con 6 anos de servizo	€ 2813,67	€ 3313,59
Profesora de FP (A1) con 18 anos de servizo	€ 3640,57	€ 4287,42
Mestra de infantil con 24 anos de servizo	€ 3561,44	€ 4194,23
Catedrática de secundaria con 30 anos de servizo	€ 4342,53	€ 5114,10

O profesorado substituto, desprezado pola Xunta e polos sindicatos asinantes do acordo de persoal interino

Neste ano 2026 a Lei de Orzamentos da Xunta volve incorporar a negativa ao pago dos meses de verán ao profesorado que ao longo do curso completa cinco meses e medio de traballo. A Xunta rexeitou unha emenda que o sindicato trasladou na negociación orzamentaria no marco da Mesa Xeral da Función Pública.

No 2026 cúmprense **15 anos dun atentado aos dereitos do persoal docente que encadea substitucións**: foi en 2012 cando se deixou de pagar integralmente os dous meses de verán a quen traballaba durante un mínimo de cinco meses e medio. Ese pago fora un dos escasos logros acadados nas últimas décadas para mellorar as condicións do colectivo máis vulnerábel de docentes e cortouse de raíz coa convivencia, ou cando menos a inacción, dos sindicatos asinantes do Acordo do persoal interino.

O cobro dos meses de verán foi **un logro da loita do persoal interino na folga convocada no ano 2007 e promovida pola CIG-Ensino**. A CIG-Ensino non asinara aquela mellora, malia ser unha das súas reivindicacións porque non se cumpriu o obxectivo fundamental que motivou as mobilizacións: a incorporación dunha cláusula de estabilidade para, como mínimo, o persoal interino de maior idade ou maior antigüidade.



Durante todos estes anos foron numerosas as modificacións incorporadas ao acordo inicial. En todas elas mantívose o apoio dos sindicatos asinantes (CCOO, ANPE, UGT como integrantes da minoría sindical da Mesa e o apoio posterior de CSIF). É unha vergoña que se manteña o recorte salarial ao persoal substituto con esa convivencia sindical, sumada á enorme hipocrísia que supón que, mentres dan apoio constante a cada cambio, proclamen que non están de acordo con ese recorte, como veñen de facer novamente neste mesmo 2026.

OS NÓSOS LOCAIS

SANTIAGO (Local Nacional)
Rúa Miguel Ferro Caaveiro 10
15706 Santiago de Compostela
☎ 981 57 68 00 / Fax 981 575 839
santiago@cig-ensino.gal

A CORUÑA
Rúa Alfonso Molina s/n
15007 A Coruña
☎ 981 169 810 / Fax 981 291 735
acorunha@cig-ensino.gal

BAIXO MIÑO
Praza da Guía 3, Baixo
36780 A Guarda
☎ 986 610 465 / Fax 986 610 465
baixomiño@cig-ensino.gal

MORRAZO
Rúa Atranco 19a, Entrechán 1
36947 Cangas
☎ 986 302 987 / Fax 986 302 987
morrazo@cig-ensino.gal

FERROL
Rúa Eduardo Pondal 41-43
15403 Ferrol
☎ 981 358 750 / Fax 981 358 760
ferrol@cig-ensino.gal

LUGO
Ronda da Muralla 58, Baixo
27003 Lugo
☎ 982 245 023 / Fax 982 2453 891
lugo@cig-ensino.gal

OURENSE
Parque de San Lázaro 12, 4º
32003 Ourense
☎ 988 238 350 / Fax 988 222 855
ourense@cig-ensino.gal

PONTEVEDRA
Rúa Pasantería 1, 2º Esquerda
36002 Pontevedra
☎ 986 861 513 / Fax 986 855 050
pontevedra@cig-ensino.gal

A MARIÑA
Avenida de Galicia 20, 1º
27700 Ribadeo
☎ 982 129 593 / Fax 982 129 593
amarinha@cig-ensino.gal

VAL DE MONTERREI
Rúa Pedro González 5, 1º
32600 Verín
☎ 988 412 345 / Fax 986 411 013
verin@cig-ensino.gal

VIGO
Rúa Gregorio Espino 47, Baixo
36205 Vigo
☎ 986 827 935 / Fax 986 262 844
vigo@cig-ensino.gal

SALNÉS
Rúa Alexandre Bóveda 2, 2º
36600 Vilagarcía
☎ 986 505 323 / Fax 986 505 323
salnes@cig-ensino.gal