



Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa 2019/20

Eurydice – Datos y cifras



Más información sobre la Unión Europea disponible en Internet (<https://europa.eu/>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021

PDF ISSN 2443-5376
NIPO: 847-22-099-2

ISBN 978-92-9484-639-6

doi:10.2797/575589

EC-AM-21-001-EN-N

© Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, 2021

La política de reutilización de la Comisión se aplica mediante la Decisión de la Comisión 2011/833/UE, de 12 de diciembre de 2011, relativa a la reutilización de los documentos de la Comisión (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39 – <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj>).

A menos que se indique lo contrario, la reutilización de este documento está autorizada bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esto significa que se permite su reutilización, siempre que se dé el reconocimiento correspondiente y se indique cualquier cambio.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad de la UE, es posible que se deba solicitar permiso directamente a los respectivos titulares de los derechos. La UE no es propietaria de los derechos de autor de las imágenes que no llevan el distintivo de copyright © Unión Europea.



Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa.

2019/20

Eurydice – Datos y cifras

Este documento es una publicación de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA, Análisis de Políticas de Educación y Juventud).

Se ruega citar la publicación de la siguiente manera:

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2021. *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2019/20*. Eurydice Datos y cifras. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Texto finalizado en octubre de 2022.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021

Se autoriza la reproducción siempre y cuando se cite la fuente.

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura
Análisis de políticas de educación y juventud
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A6)
BE-1049 Bruselas
Correo electrónico: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Sitio web: <http://ec.europa.eu/eurydice>

ÍNDICE

Códigos	7
Conclusiones principales	9
Parte I: Análisis comparativo	11
Introducción	11
Sección I.1. Salarios del profesorado	14
Los salarios para docentes noveles varían considerablemente en toda Europa	14
Las diferencias salariales entre niveles educativos suelen estar relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.	16
El potencial de aumento salarial a lo largo de la trayectoria profesional varía considerablemente.	19
Los salarios siguen aumentando en la mayoría de los sistemas europeos	23
En nueve países, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) permanecieron iguales o disminuyeron durante los últimos cinco años	25
Los salarios reales medios están por debajo del PIB per cápita en todos o en la mayoría de los niveles educativos en casi una cuarta parte de los sistemas educativos europeos ()	26
Sección I.2. Salarios de directores/as de centros educativos	29
Los/as directores/as de centros educativos necesitan al menos 5 años de experiencia profesional en el momento de su nombramiento en la mitad de los sistemas educativos europeos	30
La escala salarial de los/as directores/as de centros educativos a menudo es distinta a la del profesorado	33
La remuneración de los/as directores/as de centros educativos suele estar relacionada con el tamaño del centro	34
El salario mínimo oficial de los/as directores/as es inferior al salario del profesorado con 15 años de experiencia en un tercio de los sistemas educativos	37
En la mayoría de los sistemas educativos, existen diferencias significativas entre el salario mínimo y el salario máximo que pueden percibir los/as directores/as de los centros	40
Referencias	43
Reconocimientos	44
Unidades Nacionales de Eurydice	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (€) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación de los centros públicos, 2019/20	15
Figura 2: Nivel CINE de la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente, 2019/20	17
Figura 3: diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2019/ 20	20
Figura 4: Planteamientos con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales de los docentes en función de los años de docencia, 2019/20	22
Figura 5: Cambios en los salarios del profesorado y/o los/as directores/as de centros públicos entre 2018/19 y 2019/20	23
Figura 6: Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado desde 2014/15 hasta 2019/20 (precios constantes)	25
Figura 7: Salarios brutos anuales reales medios (€) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2019/20	28
Figura 8: Requisitos de nivel superior para ejercer la dirección de un centro educativo en centros públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2019/20	31
Figura 9: Sistemas de remuneración de directores/as de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2019/20	33
Figura 10: Influencia del tamaño del centro en los salarios oficiales de directores/as de centros educativos, 2019/20	36
Figura 11: Salarios anuales brutos establecidos por ley (€) para directores/as de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia y con la cualificación mínima, 2019/20	38
Figura 12: Diferencia porcentual entre el salario oficial mínimo y el máximo para directores/as de centros educativos, 2019/20	41

CÓDIGOS

Códigos de países

EU	Unión Europea (UE-27)	MT	Malta
BE	Bélgica	NL	Países Bajos
BE fr	Bélgica – Comunidad francófona	AT	Austria
BE de	Bélgica – Comunidad germanófona	PL	Polonia
BE nl	Bélgica – Comunidad flamenca	PT	Portugal
BG	Bulgaria	RO	Rumanía
CZ	República Checa	SI	Eslovenia
DK	Dinamarca	SK	Eslovaquia
DE	Alemania	FI	Finlandia
EE	Estonia	SE	Suecia
IE	Irlanda		
EL	Grecia	AL	Albania
ES	España	BA	Bosnia y Herzegovina
FR	Francia	CH	Suiza
HR	Croacia	IS	Islandia
IT	Italia	LI	Liechtenstein
CY	Chipre	ME	Montenegro
LV	Letonia	MK	Macedonia del Norte
LT	Lituania	NO	Noruega
LU	Luxemburgo	RS	Serbia
HU	Hungría	TR	Turquía

Códigos estadísticos

: o **m** = Datos no disponibles
-, (-) o **a** = No procede

CONCLUSIONES PRINCIPALES

- Existen diferencias significativas entre los países europeos en cuanto a los salarios establecidos por ley para docentes que se incorporan a la profesión. Los salarios brutos iniciales establecidos por ley varían de 5 000 € a 80 000 € anuales aproximadamente en función del país.
- En 11 países, todo el profesorado novel tiene el mismo salario establecido por ley independientemente del nivel educativo en el que enseñe. En el resto hay diferencias salariales entre los distintos niveles educativos, relacionadas por lo general con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.
- El potencial de aumento salarial a lo largo de la carrera profesional varía considerablemente. En función del país, los salarios iniciales pueden aumentar durante la carrera profesional de un/a docente entre un 12 % (en Turquía) y un 116 % (en Portugal). El número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial va de 12 años en Dinamarca a 42 años en Hungría. En Irlanda, los Países Bajos y Polonia, los salarios iniciales oficiales del profesorado pueden aumentar en más de un 60 % en los primeros 15 años trabajados e incluso más en los siguientes años.
- Entre los años escolares 2018/19 y 2019/20, los salarios del profesorado aumentaron en la mayoría de los sistemas educativos, pero los aumentos salariales fueron generalmente modestos o vinculados a la inflación.
- En una cuarta parte de los sistemas educativos, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) se mantuvieron igual o disminuyeron entre 2014/15 y 2019/20. Por el contrario, los mayores aumentos en los últimos cinco años se encuentran en varios países de Europa Central y Oriental (Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Eslovaquia y Rumanía) e Islandia y Serbia.
- El nivel salarial real está estrechamente relacionado con el producto interior bruto (PIB) per cápita de un país, es decir, cuanto más elevado es el PIB per cápita, más elevado es el salario anual medio. Los salarios medios reales están por debajo del PIB per cápita en todos o en la mayoría de los niveles educativos en casi una cuarta parte de los sistemas educativos europeos, incluidos República Checa, Estonia, Irlanda, Letonia (excepto en la segunda etapa de educación secundaria), Hungría, Eslovaquia, Suecia, Islandia (excepto en la segunda etapa de educación secundaria) y Noruega. De media, el profesorado de educación infantil tiende a percibir menos ingresos y el profesorado de segunda etapa de educación secundaria suele percibir más ingresos.
- La escala salarial de los/as directores/as de centros educativos a menudo es distinta a la del profesorado y sus salarios suelen aumentar con el tamaño del centro. En la mayoría de los sistemas educativos existen diferencias salariales significativas entre los/as directores/as de centros educativos en función del tamaño u otras características del centro y otros factores, como la experiencia y las responsabilidades del/a director/a.
- El salario mínimo oficial de los/as directores/as de centros educativos es inferior al salario del profesorado con 15 años de experiencia en la comunidad francófona de Bélgica y en República Checa. Lo mismo sucede con algunos niveles educativos o directores/as de centros pequeños en otros pocos países.

PARTE I: ANÁLISIS COMPARATIVO

Introducción

Los conocimientos y competencias de docentes y directores/as de centros educativos, así como su compromiso con el trabajo, son factores esenciales para lograr resultados educativos de alta calidad. Por lo tanto, es importante que las personas contratadas para enseñar y dirigir los centros educativos sean las más cualificadas, las que tengan mayor talento y las más preparadas para responder a las nuevas exigencias de la profesión ⁽¹⁾. A día de hoy, se espera que los/as docentes no solo transmitan conocimiento, sino que también faciliten el aprendizaje, utilicen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), trabajen en equipo, enseñen a alumnado de orígenes socioeconómicos y culturales diversos, se relacionen con las familias, creen un entorno de aprendizaje adecuado para niños y niñas con necesidades educativas especiales y colaboren en la dirección y en la gestión del centro. Los/as directores/as de centros educativos deben liderar al personal, apoyar su desarrollo profesional, mejorar el rendimiento escolar, servir de enlace con las partes interesadas a nivel local y gestionar los recursos financieros. Además, la crisis del COVID-19 ha aumentado considerablemente los desafíos a los que se enfrentan el profesorado y los/as directores/as de centros educativos. El cierre físico de los centros educativos y el paso acelerado al aprendizaje a distancia pusieron a prueba su resiliencia y capacidad de adaptación. Las Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador del futuro del año 2020 reconocen que “en circunstancias tan excepcionales, el personal docente y formador ha demostrado un compromiso, una creatividad y una colaboración entre compañeros/as impresionantes, y ha hecho esfuerzos importantes para garantizar que tanto el aprendizaje como el progreso del alumnado continúen, incluso brindando apoyo para su bienestar” ⁽²⁾.

La complejidad y variedad de las competencias necesarias plantea un desafío para todos los sistemas educativos nacionales: cómo atraer a los graduados mejor cualificados a la profesión docente y retenerlos. A este respecto, las conclusiones del Consejo del año 2020 subrayan que “una inversión suficiente, eficaz y sostenible en personal docente y formador es una inversión en la calidad de la educación y la formación. Esto abarca varios aspectos, como la inversión en oportunidades de educación y formación de docentes y formadores, en infraestructuras y espacios de aprendizaje adecuados, en herramientas y recursos, así como en salarios” ⁽³⁾. Más recientemente, la Comunicación de 2020 relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación en 2025 y la Resolución del Consejo de 2021 relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras

⁽¹⁾ Consejo de la Unión Europea, 2014. *Conclusiones sobre la formación eficaz del profesorado*. Reunión del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte, Bruselas, 20 de mayo de 2014. Comisión Europea, 2013. *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*, disponible en http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf

⁽²⁾ Conclusiones del Consejo del 26 de mayo de 2020 sobre el personal docente y formador del futuro. 2020/C 193/04. Véanse también las Conclusiones del Consejo del 16 de junio de 2020 sobre la lucha contra la crisis de la COVID-19 en el ámbito de la educación y la formación. 2020/C 212 I/03.

⁽³⁾ Conclusiones del Consejo del 26 de mayo de 2020 sobre el personal docente y formador del futuro. 2020/C 193/04.

al Espacio Europeo de Educación y más allá exigieron aumentar el atractivo de la profesión docente y revalorizarla en términos sociales y financieros ⁽⁴⁾.

La remuneración es un elemento clave para lograr que la profesión docente resulte más atractiva. Junto con otros factores como las condiciones laborales, las perspectivas profesionales, las posibilidades de desarrollo profesional y el reconocimiento, la remuneración desempeña un papel fundamental a la hora de atraer a las personas a la profesión y de garantizar que el profesorado que ya ejerce esté satisfecho y suficientemente motivado para continuar ejerciendo una docencia de alta calidad (Carlo et al., 2013; Comisión Europea, 2019; OCDE 2019; OCDE 2020). Esta cuestión cobra cada vez mayor importancia, ya que las autoridades educativas de muchos países europeos deben abordar el envejecimiento y la escasez de docentes. Por consiguiente, las políticas que afectan a los salarios y las perspectivas profesionales de las personas que trabajan en el sector educativo deberían formar parte de estrategias globales para aumentar el atractivo de la profesión docente, tanto en el caso de docentes que ya ejercen como en el de docentes en potencia.

Este informe analiza los ingresos del profesorado y los/as directores/as de centros educativos a tiempo completo y con plena cualificación en los centros públicos de 38 sistemas educativos europeos ⁽⁵⁾. En algunos de ellos, se aplican las mismas regulaciones a los centros privados dependientes del gobierno. El análisis incluye los niveles de educación infantil, educación primaria y primera y segunda etapa de educación secundaria; es decir, los niveles 02, 1, 24 y 34 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). Los datos salariales hacen referencia a los salarios brutos anuales (véanse las “Definiciones” de la Parte III), que pueden ser oficiales/establecidos por ley (es decir, definidos en la normativa u otros documentos estratégicos) o reales (es decir, una media ponderada de los ingresos reales del profesorado). El año de referencia es por lo general 2019/20. No obstante, algunos países solo han podido proporcionar datos sobre los salarios reales de 2018/19.

Este resumen comparativo incluye dos secciones principales:

En la **Sección I.1 – “Salarios del profesorado”** se examinan los niveles salariales establecidos por ley y los reales. En primer lugar, se comparan los niveles de los salarios brutos anuales oficiales del profesorado que se incorporó a la profesión en 2019/20 en educación infantil, primaria y secundaria (ver Figura 1). A continuación, se muestra la relación entre las diferencias salariales en los distintos niveles educativos y los requisitos mínimos de cualificación (ver Figura 2) y se analiza el potencial de aumentos salariales en función del tiempo trabajado (ver Figuras 3 y 4). También se describen los cambios en los salarios del profesorado y los/as directores/as de centros educativos durante el último año (ver Figura 5) y se examina la variación de los salarios iniciales oficiales del profesorado en los últimos cinco años, ajustados por el efecto de la inflación (ver Figura 6). Por último, en la Figura 7 se muestran los salarios brutos anuales medios (reales) del profesorado y se examina cómo se relacionan con el producto interior bruto (PIB) *per cápita* de cada país.

⁽⁴⁾ Comunicación relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025, COM (2020) 625 final. Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030). 2021/C 66/01.

⁽⁵⁾ Este informe incluye a todos los miembros de Eurydice excepto a Chipre, que no participó en la recogida de datos. Los datos han sido recogidos conjuntamente por las redes Eurydice y OECD/NESLI.

En la **Sección I.2 – “Salarios de directores/as de centros educativos”** se describen algunas de las principales características de los sistemas de remuneración de los/as directores/as de centros educativos. Se presentan los requisitos mínimos para ejercer la dirección de un centro educativo en toda Europa, en comparación con los requisitos mínimos para incorporarse a la profesión docente (ver Figura 8). También se proporciona información sobre el sistema de remuneración de directores/as de centros educativos (ver Figura 9) y si el tamaño del centro afecta al salario que perciben (ver Figura 10). Finalmente, en las Figuras 11 y 12 se examinan los datos salariales oficiales con más detalle. En la Figura 11 se compara el salario mínimo establecido por ley para directores/as de centros educativos con el salario del profesorado con más de 15 años de experiencia a fin de identificar dónde son menos atractivos los salarios de los/as directores/as. Finalmente, en la Figura 12 se analiza la diferencia entre los salarios brutos anuales mínimos y máximos establecidos por ley de directores/as de centros educativos en cada sistema educativo.

Sección I.1. Salarios del profesorado

Los salarios para docentes noveles varían considerablemente en toda Europa

Existen diferencias significativas entre los países europeos en cuanto a los salarios establecidos por ley para docentes que se incorporan a la profesión. La Figura 1 muestra los salarios iniciales establecidos por ley para el profesorado a tiempo completo con la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos sistemas educativos en los que la mayoría del profesorado posee una cualificación superior y percibe salarios de una escala superior.

Los salarios brutos iniciales oficiales pueden variar de 5 000 € a 80 000 € anuales aproximadamente en función del país.

En cuatro Estados miembros de la UE (Bulgaria, Hungría, Polonia y Rumanía), el salario inicial oficial del profesorado novel se encuentra por debajo de 9 000 € al año. En Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía hay niveles salariales igualmente bajos.

Los salarios iniciales oficiales del profesorado están por debajo de los 20 000 € al año en otros ocho Estados miembros de la UE (República Checa, Estonia, Grecia, Croacia, Letonia, Lituania, Eslovenia y Eslovaquia).

Les siguen Francia, Italia, Malta y Portugal, con salarios iniciales anuales que van de 22 000 € a 29 000 €. Los salarios iniciales de los docentes son aún más altos, entre 30 000 € y 40 000 €, en Bélgica, Irlanda, España, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega (entre 38 000 € y 49 000 €). Los salarios más altos, de más de 50 000 €, se encuentran en Dinamarca ⁽⁶⁾, Alemania, Luxemburgo, Suiza y Liechtenstein.

Los salarios iniciales del profesorado generalmente aumentan con el nivel educativo en el que se enseña.

Mientras que en algunos países todo el profesorado tiene el mismo salario establecido por ley independientemente del nivel educativo en el que enseñe, en otros existen diferencias entre los distintos niveles educativos.

En 11 países (Bulgaria, Grecia, Francia, Letonia, Hungría, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Montenegro y Turquía), el salario oficial del profesorado novel es el mismo en todos los niveles educativos ⁽⁷⁾. En Islandia, los salarios establecidos por ley también son similares en todos los niveles educativos, aunque en la segunda etapa de educación secundaria son ligeramente inferiores.

En la República Checa, Lituania, Malta, Eslovaquia y Serbia, el salario inicial es el mismo para docentes de primaria y secundaria, pero suele ser inferior en educación infantil. En Estonia, Irlanda y Croacia, el profesorado de primaria y secundaria también tiene los mismos salarios establecidos por ley. El profesorado de educación infantil también percibe menos ingresos en Dinamarca.

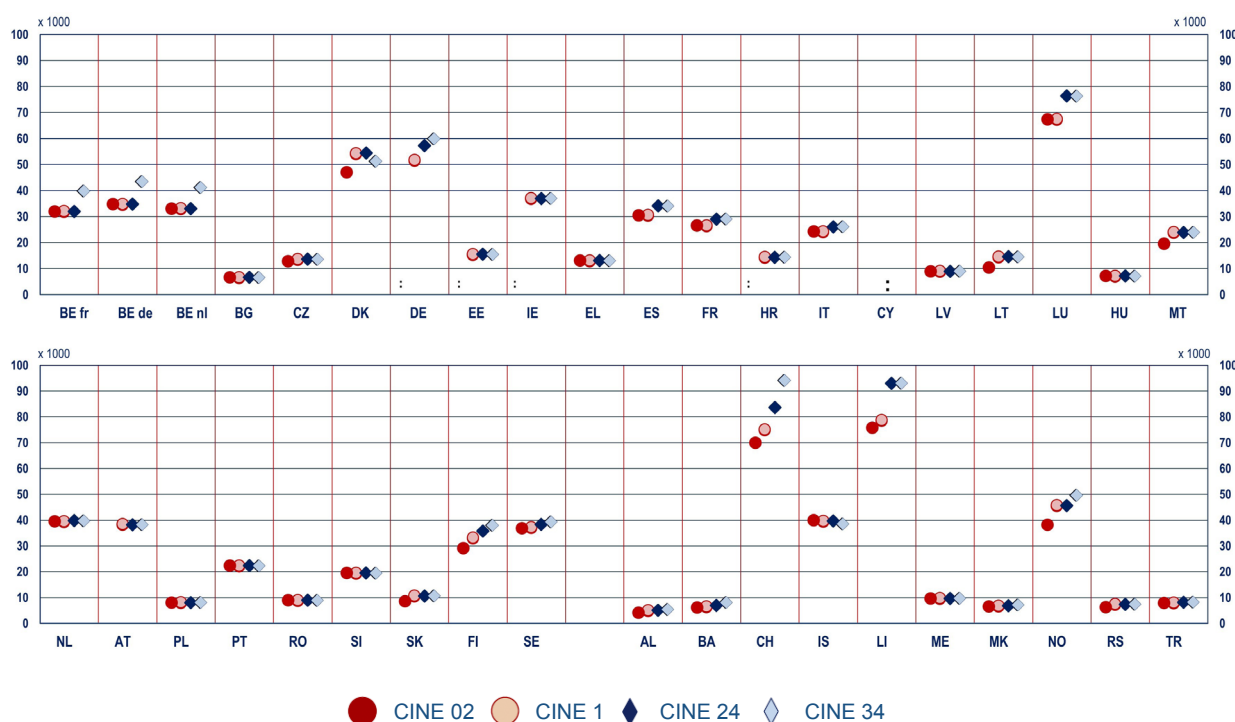
⁽⁶⁾ Excepto en educación infantil, donde los salarios iniciales son más bajos.

⁽⁷⁾ En Francia, el salario establecido por ley en educación secundaria es ligeramente superior al de educación infantil y primaria porque el complemento de tutoría que percibe todo el profesorado es ligeramente superior y el salario incluye también una remuneración por las horas extraordinarias.

En Bélgica, el salario inicial establecido por ley es el mismo para docentes de educación infantil, primaria y de primera etapa de educación secundaria, mientras que el profesorado de segunda etapa de educación secundaria percibe mayores ingresos.

En España, Italia, Luxemburgo, Hungría y los Países Bajos, los salarios iniciales establecidos por ley son superiores para el profesorado de secundaria que para el profesorado de educación infantil y primaria. En Alemania, Finlandia, Suecia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Suiza, Liechtenstein, Macedonia del Norte y Noruega, el salario inicial aumenta con el nivel educativo.

Figura 1: Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (€) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación de los centros públicos, 2019/20



Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (€) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación de los centros públicos, 2019/20

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR
CINE 02	32 010	34 746	33 061	6 657	12 792	47 040	:	:	:	13 104	30 550	26 537	:
CINE 1	32 010	34 746	33 061	6 657	13 608	54 228	51 695	15 520	36 953	13 104	30 550	26 537	14 376
CINE 24	32 010	34 746	33 061	6 657	13 608	54 504	57 311	15 520	36 953	13 104	34 121	29 065	14 376
CINE 34	39 817	43 537	41 246	6 657	13 608	51 277	59 935	15 520	36 953	13 104	34 121	29 065	14 376
	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI
CINE 02	24 297	:	9 000	10 476	67 391	7 195	19 615	39 504	:	8 076	22 351	8 969	19 529
CINE 1	24 297	:	9 000	14 573	67 391	7 195	23 927	39 504	38 414	8 076	22 351	8 969	19 529
CINE 24	26 114	:	9 000	14 573	76 376	7 195	23 927	39 806	38 224	8 076	22 351	8 969	19 529
CINE 34	26 114	:	9 000	14 573	76 376	7 195	23 927	39 806	38 325	8 076	22 351	8 969	19 529
	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	8 592	29 201	36 798	4 189	6 120	69 967	39 955	75 835	9 715	6 624	38 236	6 330	7 926
CINE 1	10 646	33 140	37 209	4 938	6 528	75 012	39 657	78 779	9 715	6 811	45 669	7 396	7 926
CINE 24	10 646	35 792	38 398	5 132	6 936	83 606	39 657	93 042	9 715	6 811	45 669	7 396	8 242
CINE 34	10 646	37 954	39 388	5 423	8 160	94 162	38 487	93 042	9 715	7 111	49 586	7 396	8 242

Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria (Figura 1)

Los datos salariales de esta figura hacen referencia a los salarios establecidos por ley para docentes noveles a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado se incorpora a la profesión con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario inicial oficial al que se hace referencia es el del profesorado con dicha cualificación superior (véanse las “Notas específicas de países” a continuación).

Notas específicas de países

Bélgica (BE fr y BE nl): la mayoría del profesorado en CINE 34 tiene una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, percibe un salario establecido por ley más elevado, como se indica en el presente informe.

República Checa: los salarios indicados son medias ponderadas basadas en la proporción de docentes en cada una de las dos escalas salariales.

Alemania: los salarios indicados son medias ponderadas de los datos disponibles a nivel regional (*Länder*).

Estonia: los datos sobre los salarios establecidos por ley se refieren al salario mínimo que percibe todo el profesorado. No hay salario inicial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia.

España: los salarios indicados son medias ponderadas de los datos disponibles a nivel regional (*comunidades autónomas*).

Croacia: la mayoría del profesorado de primaria y primera etapa de educación secundaria tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

Lituania: los datos corresponden a docentes con cualificación pedagógica y una carga de trabajo docente de 36 horas semanales.

Países Bajos: a nivel de educación secundaria, los salarios indicados son medias ponderadas de tres escalas salariales según la proporción de docentes en cada una de ellas a fecha de 1 de octubre de 2018 y hacen referencia al profesorado de educación secundaria en su conjunto.

Austria: los salarios indicados representan la media ponderada de dos escalas salariales (plan nuevo y anterior). En el nivel CINE 34 se incluyen los salarios del profesorado en programas de formación profesional. No existen estadísticas a nivel federal para el nivel CINE 02 en centros de educación infantil. En los centros públicos, la etapa infantil la enseña el profesorado de primaria.

Polonia: la mayoría del profesorado de CINE 02, CINE 1 y CINE 24 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

Finlandia: el país está dividido en dos zonas geográficas con dos escalas salariales diferentes. Los datos se refieren a la categoría salarial más alta. Los salarios en la otra escala salarial son un 1 % más bajos.

Suecia: no hay salarios establecidos por ley. Los salarios del profesorado se fijan individualmente y en base a convenios colectivos. Los salarios comunicados corresponden a los valores medios de los salarios reales del profesorado con uno o dos años de experiencia en 2019.

Bosnia y Herzegovina: Los salarios indicados son promedios de los datos disponibles en todos los niveles (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y nivel del distrito de Brcko).

Suiza: los salarios oficiales se determinan a nivel regional (*cantones*). Las cifras mostradas son medias ponderadas de los 26 requisitos legales a nivel regional.

Liechtenstein: la mayoría del profesorado de la primera etapa de secundaria posee una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario establecido por ley más alto, como se indica en el presente informe.

Montenegro: la mayoría del profesorado de educación infantil posee una cualificación superior a la mínima (la misma que el profesorado de educación primaria y secundaria) y, por consiguiente, percibe un salario establecido por ley más alto, como se indica en el presente informe.

Noruega: La mayoría del profesorado de educación primaria y secundaria posee una cualificación superior a la mínima (a saber, una licenciatura de 5 años para educación primaria o la primera etapa de educación secundaria y un título de máster para la segunda etapa de educación secundaria) y percibe, por lo tanto, un salario establecido por ley más alto, como se indica en el presente informe.

Las diferencias salariales entre niveles educativos suelen estar relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.

En muchos países, en los que el profesorado percibe un salario diferente en función del nivel educativo en el que enseña, quienes ganan más suelen necesitar una cualificación superior para incorporarse a la profesión. De la misma manera, en aquellos países donde el salario inicial establecido por ley es el mismo en todos los niveles educativos, también lo es el nivel mínimo de cualificación exigido para enseñar. La Figura 2 muestra los requisitos mínimos de cualificación en los 38 sistemas educativos.

El nivel de cualificación es el mismo para el profesorado de educación infantil, primaria y secundaria en los países en los que su salario en todos los niveles educativos es el mismo o prácticamente el mismo (ver arriba). La cualificación mínima es un estudio universitario terciario de ciclo corto (CINE 5) para todo el profesorado de Rumanía y Albania; un título de grado o equivalente (CINE 6) en Bulgaria, Grecia, Lituania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Noruega y Turquía; y un título de máster o equivalente (CINE 7) en Francia, Portugal e Islandia.

En Polonia, la gran mayoría del profesorado de educación infantil, primaria y de primera etapa de educación secundaria posee un título de máster (a pesar de que los requisitos mínimos de cualificación

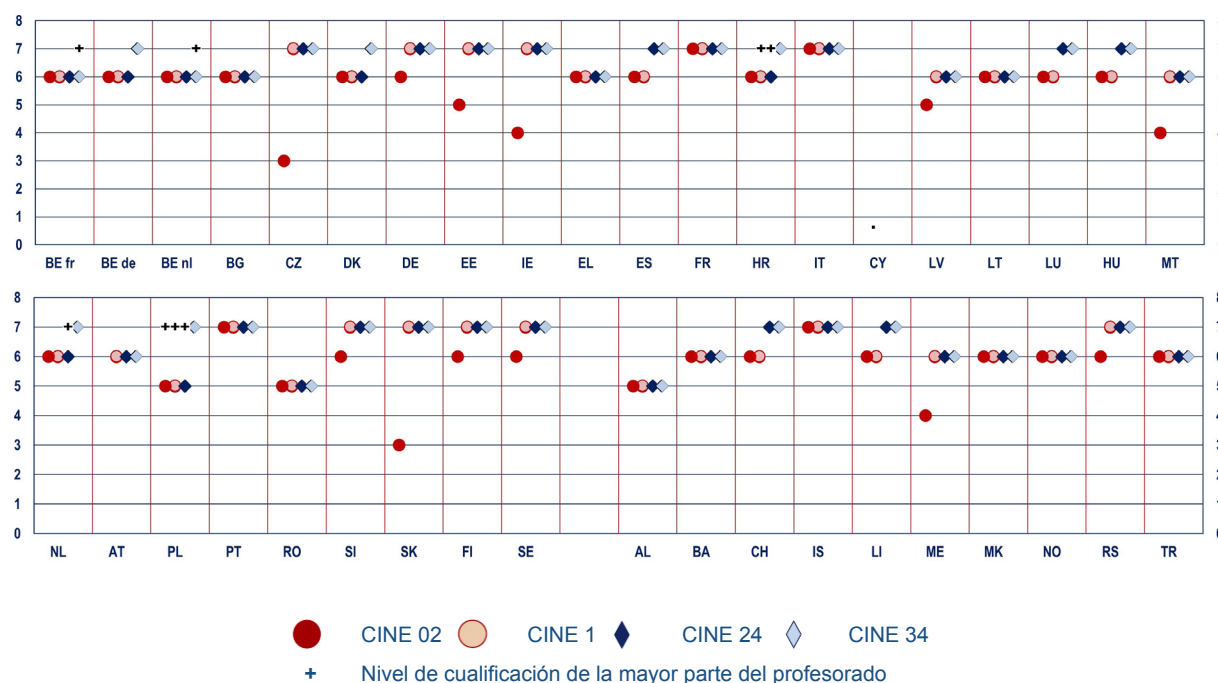
son inferiores) y está en la misma escala salarial que los/as docentes de segunda etapa de educación secundaria, para quienes esa es la cualificación mínima. Este también es el caso del profesorado de primaria y primera etapa de educación secundaria en Croacia.

De la misma manera, la cualificación mínima para ser docente de educación infantil en Montenegro es el nivel CINE 4, pero la mayoría del profesorado de educación infantil posee un título de grado y percibe el mismo salario que el profesorado de primaria y secundaria.

La única excepción de este primer grupo de países es Eslovenia, donde los salarios iniciales son los mismos en todos los niveles educativos, pero la cualificación mínima para enseñar en educación infantil es el nivel CINE 6, mientras que el profesorado de primaria y secundaria necesita un título de máster.

En los países en que el profesorado de segunda etapa de educación secundaria percibe salarios superiores al profesorado de otros niveles educativos, sus requisitos de cualificación son también superiores. En la comunidad germanófona de Bélgica, el profesorado de segunda etapa de educación secundaria debe poseer un título de máster, mientras que la cualificación mínima para el profesorado de infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria es un título de grado. En las comunidades francófona y flamenca de Bélgica, la mayoría del profesorado de segunda etapa de educación secundaria también posee un título de máster y percibe un salario superior, pero la cualificación mínima es un título de grado, la misma que para el profesorado de infantil, primaria y primera etapa de secundaria.

Figura 2: Nivel CINE de la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente, 2019/20



Fuente: Eurydice.

Notas específicas de países

Estonia: a nivel de educación infantil, el profesorado necesita poseer por lo menos un título de educación superior (CINE 5) y tener competencias pedagógicas. Sin embargo, actualmente los programas de estudios de formación de docentes de educación infantil comienzan en el nivel CINE 6.

En los países en que el profesorado de educación infantil percibe salarios inferiores al profesorado de otros niveles educativos, sus requisitos de cualificación mínimos suelen ser también inferiores. Mientras que, en Malta, la cualificación mínima para el profesorado de primaria y secundaria es el nivel CINE 6, para el profesorado de educación infantil es el nivel CINE 4. En la República Checa y Eslovaquia, el profesorado de primaria y secundaria debe poseer un título de máster o equivalente, mientras que al profesorado de educación infantil solo se le exige poseer cualificaciones del nivel CINE 3. En Estonia, Finlandia, Suecia y Serbia se requiere también un título de máster para enseñar a nivel de primaria y secundaria, mientras que el requisito para el profesorado de educación infantil es un título de grado o un título de educación superior en Estonia. En Dinamarca, a pesar de que la cualificación mínima para el profesorado de infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria es el nivel CINE 6, el profesorado de primaria y de primera etapa de secundaria debe poseer también una especialización en tres asignaturas. En todos estos países, los salarios iniciales oficiales del profesorado de educación infantil son inferiores a los del resto de niveles educativos. El profesorado de educación infantil también percibe salarios inferiores en Lituania, aunque se le exige poseer las mismas cualificaciones que el profesorado de primaria y secundaria (CINE 6). Sin embargo, el gobierno ha aprobado una ley para aumentar los salarios de educación infantil a partir de septiembre de 2020.

En España, Luxemburgo y Hungría, al profesorado de educación infantil y primaria se le exige poseer un título de grado para incorporarse a la profesión docente, mientras que el profesorado de educación secundaria necesita un título de máster y percibe un salario superior ⁽⁸⁾. En los Países Bajos, donde la cualificación mínima es un título de grado para el profesorado de infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria y un máster para el profesorado de segunda etapa de educación secundaria, el profesorado de secundaria suele ganar más (y la diferencia salarial es mayor para quienes poseen un título de máster).

En Noruega, la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente es un grado de 4 años (CINE 6), pero la mayoría del profesorado de primaria y primera etapa de educación secundaria posee una licenciatura de 5 años (CINE 6) y la mayoría del profesorado de segunda etapa de educación secundaria posee un título de máster (CINE 7). Cada uno de estos niveles de cualificación está asociado a una escala salarial distinta.

En Italia, todo el profesorado debe poseer un título de máster para incorporarse a la profesión, pero los salarios iniciales establecidos por ley son superiores para el profesorado de secundaria. En Islandia y Macedonia del Norte, existen pequeñas diferencias salariales entre niveles educativos, aunque la cualificación mínima es la misma para todo el profesorado (CINE 7 en Islandia y CINE 6 en Macedonia del Norte).

Finalmente, como mencionado anteriormente, las autoridades educativas pueden reconocer más de un nivel de cualificación para incorporarse a la profesión docente. En aproximadamente la mitad de todos los sistemas educativos, el profesorado recibe una compensación económica por una mayor cualificación reglada. Esto podría llevarse a cabo mediante distintos métodos, como pagar al profesorado en una escala salarial más alta, aplicar un coeficiente o un punto de índice más altos en el cálculo del salario u otorgar un pago adicional al salario establecido por ley y otros ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ En Hungría, es posible enseñar en la primera etapa de educación secundaria inferior con un título de grado, pero desde 2010, la formación del profesorado se encuentra a nivel de máster.

⁽⁹⁾ Para obtener más información y ejemplos de países, véase Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2020a. *Salarios y complementos del profesorado y directores/as de centros educativos en Europa – 2019/20*. Datos y cifras de Eurydice, págs. 17-19.

El potencial de aumento salarial a lo largo de la trayectoria profesional varía considerablemente.

Si bien el salario inicial es importante para atraer a nuevo personal docente, no es el único factor que hay que tener en cuenta. Si los salarios aumentan rápidamente, un salario inicial bajo puede no ser necesariamente un factor disuasorio para quienes consideren dedicarse a la docencia. Además, que el profesorado abandone la profesión docente también es un problema y, por lo tanto, los aumentos salariales considerables a lo largo de toda la trayectoria profesional pueden contribuir a la retención del profesorado. Por el contrario, los aumentos pequeños sujetos a una antigüedad considerable en la profesión pueden tener un efecto perjudicial en cuanto a la atracción y retención de docentes. En esta sección se muestra cómo los salarios del profesorado de la primera etapa de educación secundaria aumentan con el tiempo y el número de años de docencia exigidos.

Las formas de enfocar los aumentos salariales en toda Europa son complejas y varían considerablemente. Incluso cuando se considera solo un aspecto, como el número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial, las diferencias entre los distintos sistemas educativos son notables. Así, mientras que en Dinamarca e Islandia se tarda un promedio de 12 y 15 años, respectivamente, en cobrar el nivel salarial más alto, en Hungría se tarda 42 años en alcanzar la categoría máxima. En Croacia, Rumanía, Eslovaquia, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia, el profesorado debe trabajar durante 40 años para alcanzar el nivel salarial más alto.

Al examinar los datos sobre la cantidad y el momento de los aumentos salariales en relación con el tiempo trabajado, se pueden identificar cuatro planteamientos distintos:

1) Aumento salarial significativo durante los primeros 15 años de profesión

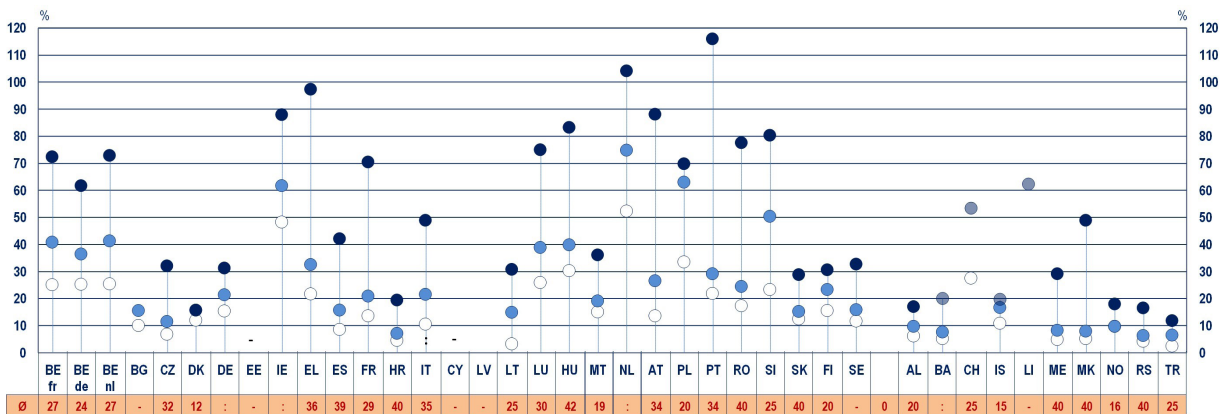
En un primer grupo de países, los salarios aumentan de manera significativa durante los primeros 15 años de profesión y podrían producirse incluso otros aumentos posteriormente.

En los Países Bajos, los salarios iniciales aumentan en un 75 % durante los primeros 15 años y hasta en un 104 % en los años siguientes. En Irlanda, el salario oficial del profesorado es un 62 % superior después de 15 años y un 88 % superior en la categoría máxima de la escala salarial. En Polonia, los salarios iniciales pueden aumentar en un 63 % tras los primeros 15 años y hasta en un 70 % en los cinco años siguientes.

En Eslovenia, el salario después de 15 años trabajados puede aumentar en un 50 % en comparación con el salario inicial. El profesorado que alcanza el nivel profesional más alto (es decir, consejero/a) recibe el salario oficial más alto, que, al final de su trayectoria profesional, puede representar un aumento del 80 %.

En Bélgica y Luxemburgo existe también un aumento salarial significativo en los primeros 15 años, así como posteriores aumentos en los años siguientes, pero suelen necesitarse muchos años de docencia para alcanzar el salario más alto (27 y 30 años, respectivamente).

Figura 3: diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2019/ 20



Ø = Número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial

○ Tras 10 años ● Tras 15 años ● Categoría máxima de la escala salarial

Diferencia porcentual entre los salarios iniciales establecidos oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2019/20

%	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
Tras 10 años de experiencia	25.0	25.1	25.4	10.0	6.7	11.8	15.2	:	48.1	21.6	8.6	13.5	4.5	10.5	:	:	3.2	25.8	30.1	14.9
Tras 15 años de experiencia	40.8	36.3	41.2	15.5	11.3	15.6	21.3	:	61.5	32.4	15.6	20.8	7.0	21.4	:	:	14.8	38.8	39.8	19.0
En la categoría máxima	72.2	61.6	72.7	:	32.0	15.6	31.2	:	87.8	97.3	42.0	70.4	19.4	48.7	:	:	30.7	74.9	83.1	36.0
	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR	
Tras 10 años de experiencia	52.2	13.6	33.5	21.7	17.3	23.3	12.4	15.4	11.5	6.0	5.0	27.5	10.7	:	4.8	5.1	9.6	4.1	2.3	
Tras 15 años de experiencia	74.7	26.4	62.9	29.1	24.3	50.2	15.1	23.2	15.8	9.6	7.5	:	16.6	:	8.2	7.8	9.6	6.1	6.4	
En la categoría máxima	104.0	88.0	69.8	115.9	77.4	80.3	28.8	30.6	32.6	16.8	20.0	53.3	19.6	62.3	29.1	48.8	17.8	16.4	11.8	

Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria

Los datos salariales de esta figura se refieren a los salarios oficiales del profesorado que se incorpora a tiempo completo con la cualificación mínima para enseñar en la primera etapa de educación secundaria. Los datos salariales de cada país se encuentran en la Parte II de este informe (Fichas específicas de países). Los tipos de cambio utilizados para convertir los salarios a euros (cuando se comunican en una moneda nacional diferente) están disponibles en el Anexo al final del informe.

Notas específicas de países

Bulgaria: la normativa sólo establece el salario mínimo para las tres etapas de la carrera profesional de un/a docente; es decir, docente, docente titular y jefe/a de estudios. El salario tras 10 años de experiencia se corresponde con el salario de docente titular, y el salario tras 15 años corresponde al salario de jefe/a de estudios. El profesorado podría ascender a estos puestos después de cumplir con los requisitos específicos.

República Checa: los salarios indicados son medias ponderadas basadas en la proporción de docentes en cada una de las dos escalas salariales.

Alemania: los salarios indicados son medias ponderadas de los datos disponibles a nivel regional (*Länder*).

Estonia: la normativa oficial solo establece un salario mínimo aplicable a todo el profesorado. No se establece una progresión en función de los años de experiencia.

Irlanda: los salarios indicados se refieren a las nuevas escalas salariales establecidas por ley para el profesorado nombrado a partir de principios de 2011, aunque la mayoría del profesorado con experiencia sigue percibiendo su salario con arreglo a la escala salarial anterior a 2011 y percibe salarios más elevados.

España: los salarios indicados son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (comunidades autónomas).

Croacia: los datos salariales hacen referencia al profesorado de primera etapa de educación secundaria con un título de máster, que es la cualificación más frecuente en este nivel de educación.

Letonia: la normativa oficial solo define los salarios iniciales. Los/as directores/as de los centros educativos deciden los salarios del profesorado en función de su carga de trabajo y su rendimiento y del presupuesto del centro.

Lituania: los datos corresponden a una carga de trabajo docente de 36 horas semanales para docentes con cualificación pedagógica.

Hungría: los datos salariales de la figura corresponden a la categoría Docente I, pero la mayoría del profesorado acaba ascendiendo y percibe el salario superior para Docente II.

Países Bajos: los salarios, el puesto y el progreso del profesorado se determinan en los centros educativos. Los salarios indicados son medias ponderadas de las tres escalas salariales en función de la proporción de docentes en cada una de ellas en fecha de 1 de octubre de 2019.

Austria: los salarios iniciales representan la media ponderada de la antigua escala salarial y de la nueva escala introducida en 2015, mientras que los salarios tras 10 y 15 años de experiencia y en la categoría máxima se refieren al plan anterior.

Polonia: los datos salariales hacen referencia al profesorado de primera etapa de educación secundaria con un título de máster, que es la cualificación más frecuente en este nivel de educación.

Suecia: no hay salarios establecidos por ley. Los salarios del profesorado se fijan individualmente y en base a convenios colectivos. Los salarios iniciales indicados corresponden a los valores medios de los salarios reales del profesorado con uno o dos años de experiencia en 2019. Los salarios máximos se refieren a los salarios reales por encima del percentil 90.

Bosnia y Herzegovina: Los salarios indicados son promedios de los datos disponibles en todos los niveles (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y nivel del distrito de Brcko).

Liechtenstein: los datos salariales hacen referencia a docentes de primera etapa de educación secundaria de *Gymnasium* y *Berufsmaturitätsschule*. Solo el 12 % de la progresión salarial está vinculado a los años trabajados; el resto depende de decisiones presupuestarias y del rendimiento.

Noruega: los datos salariales hacen referencia al profesorado de primera etapa de educación secundaria con una licenciatura de cinco años, que es la cualificación más frecuente en este nivel educativo.

Suiza: los salarios oficiales se determinan a nivel regional (cantones).

2) Aumento salarial significativo en un período de tiempo prolongado

En un segundo grupo de países, el aumento porcentual total es elevado, pero el aumento es menos relevante al principio de la carrera profesional docente y suele requerirse una antigüedad considerable en la profesión para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial. Por lo tanto, el profesorado podría percibir el salario máximo únicamente durante un período de tiempo breve y no todo el profesorado llegará a ese punto.

En Portugal, el salario máximo es más del doble del salario inicial, pero el profesorado necesita de media 34 años de docencia para alcanzarlo. El salario inicial establecido por ley puede aumentar en un 97 % en Grecia tras 36 años, en un 83 % en Hungría y en un 88 % en Austria tras 42 y 34 años, respectivamente, y en un 77 % en Rumanía tras 40 años. En Francia, los salarios iniciales aumentan en un 70 % con 29 años de docencia.

3) Aumento salarial modesto en un período de tiempo prolongado

En un tercer grupo de países, el profesorado necesita una antigüedad considerable en la profesión para alcanzar unos aumentos salariales modestos.

Los salarios iniciales pueden aumentar casi en un 50 % tras 35 años de experiencia en Italia y tras 40 años de experiencia en Macedonia del Norte. Es necesaria una antigüedad similar en España, Eslovaquia y Montenegro para un aumento del 42 % en España y de alrededor del 30 % en Eslovaquia y Montenegro. En República Checa, Alemania y Suecia, los salarios iniciales pueden aumentar hasta en un 32 % con el tiempo. En Croacia, el porcentaje total de aumento está justo por debajo del 20 % ⁽¹⁰⁾.

⁽¹⁰⁾ En Croacia, los/as docentes pueden ascender a niveles profesionales más altos con salarios más elevados tras 5 (docente mentor/a), 10 (docente consejero/a) y 15 años (docente consejero/a excelente).

4) Aumento salarial modesto en un período de tiempo breve

En otros sistemas educativos, el incremento total también es modesto, pero la antigüedad exigida en la profesión es menor.

En Suiza, los salarios iniciales aumentan de media un 27 % en los 10 primeros años y un 54 % después de 25 años.

Los salarios iniciales pueden aumentar hasta en un 12 % después de 10 años de experiencia en Dinamarca, y en un 17 % y un 10 % después de 15 años en Islandia y Noruega, respectivamente. El aumento total es mayor en Malta (36 %) y Finlandia (31 %), pero se tarda más en alcanzar el salario máximo (19 y 20 años respectivamente). En Lituania, el aumento porcentual total es de alrededor del 30 % y se necesitan 25 años para alcanzar el nivel salarial máximo. En Albania y Turquía, el profesorado necesita de media 20 y 25 años, respectivamente, para alcanzar el salario máximo, que es un 17 % y un 12 % más alto que el salario oficial del profesorado novel.

A partir de la información presentada en la Figura 3, en la Figura 4 se muestran los principales planteamientos con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales en función de los años de docencia.

Figura 4: Planteamientos con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales de los docentes en función de los años de docencia, 2019/20



Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria

A partir de los datos salariales presentados en la Figura 3, este gráfico resume los planteamientos existentes con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales en función de los años de docencia.

Notas específicas de países

Bulgaria, Letonia y Liechtenstein: Datos no disponibles o disponibles parcialmente.

Estonia: No se establece una progresión en función de los años de docencia.

Nueve estados miembros de la UE con niveles salariales bajos (Bulgaria, República Checa, Estonia, Croacia, Letonia, Lituania, Hungría, Rumanía y Eslovaquia) continuaron con la implementación de medidas concretas para mejorar los salarios establecidos por ley, manteniendo la tendencia al alza de los últimos años. Además, Bélgica (comunidad francófona), Francia y Liechtenstein también informaron de reformas políticas que dieron lugar a aumentos en los salarios del profesorado y directores/as de centros educativos.

En **Bélgica (comunidad francófona)**, se ajustaron los salarios de los/as directores/as de centros educativos en septiembre de 2019 y la prima de fin de año aumentó de 30 €.

En **Bulgaria**, los salarios del profesorado y de los/as directores/as de centros educativos han aumentado alrededor del 17 % desde el 1 de enero de 2020.

En **República Checa**, los salarios aumentaron entre un 8 % y un 15 % debido a los continuos cambios de política y al ajuste al coste de vida.

En **Estonia**, el aumento del 6 % es el resultado de la referencia establecida en la Estonian Lifelong Learning Strategy 2020 (2013) para aumentar los salarios del profesorado al nivel del salario medio de los empleados altamente cualificados.

En **Francia**, el aumento oscila entre el 1 % y el 7 % según el nivel educativo, tanto para docentes como para directores/as de centros educativos, así como para salarios establecidos por ley y reales. Esto se debe a varios cambios de políticas, como el aumento del *indice majoré* (es decir, el importe base multiplicado por el punto de índice), el aumento de los complementos por trabajar en una zona desfavorecida (REP+) y la introducción de otros pagos adicionales. El aumento se refiere al período 2019-20 para los salarios establecidos por ley y al 2018 para los salarios reales.

En **Croacia**, ha habido un aumento de alrededor del 8 % en los salarios debido a cambios de política y ajustes.

En **Letonia**, el salario mínimo mensual se incrementa gradualmente cada año. Por consiguiente, en el período de septiembre de 2018 a septiembre de 2019, pasó de 710 € a 750 € por semana laboral de 30 horas.

En **Lituania**, el salario base y los coeficientes siguieron aumentando. El aumento salarial osciló entre el 2 % y el 6 % para el profesorado y llegó al 8 % para los/as directores/as de centros educativos.

En **Hungría**, los salarios iniciales del profesorado aumentaron entre un 4 % y un 8 %, según el nivel educativo, para ajustarlos al salario mínimo.

En **Rumania**, los salarios del profesorado aumentaron entre un 8 % y un 10 %.

En **Eslovaquia**, los salarios aumentaron aproximadamente un 20 %.

En otros 11 sistemas educativos (Dinamarca, Alemania, Italia, Malta, Países Bajos, Eslovenia, Finlandia, Suecia, Montenegro, Macedonia del Norte y Turquía), se produjeron aumentos salariales para docentes y directores/as de centros educativos como resultado de la negociación colectiva. Por ejemplo, en los Países Bajos, debido a los nuevos convenios colectivos, hubo un aumento salarial de alrededor del 10 % en educación primaria y un aumento del 5 % en educación secundaria. En Eslovenia, el aumento fue de alrededor del 4 %. En Suecia, los salarios reales aumentaron alrededor del 3 % para el profesorado según el nivel educativo y entre el 1 % y el 7 % para los/as directores/as de centros educativos según el nivel educativo ⁽¹¹⁾. En Montenegro y Macedonia del Norte, los salarios establecidos por ley aumentaron alrededor de un 20 % y un 10 % para el profesorado y los/as directores/as de centros educativos, respectivamente.

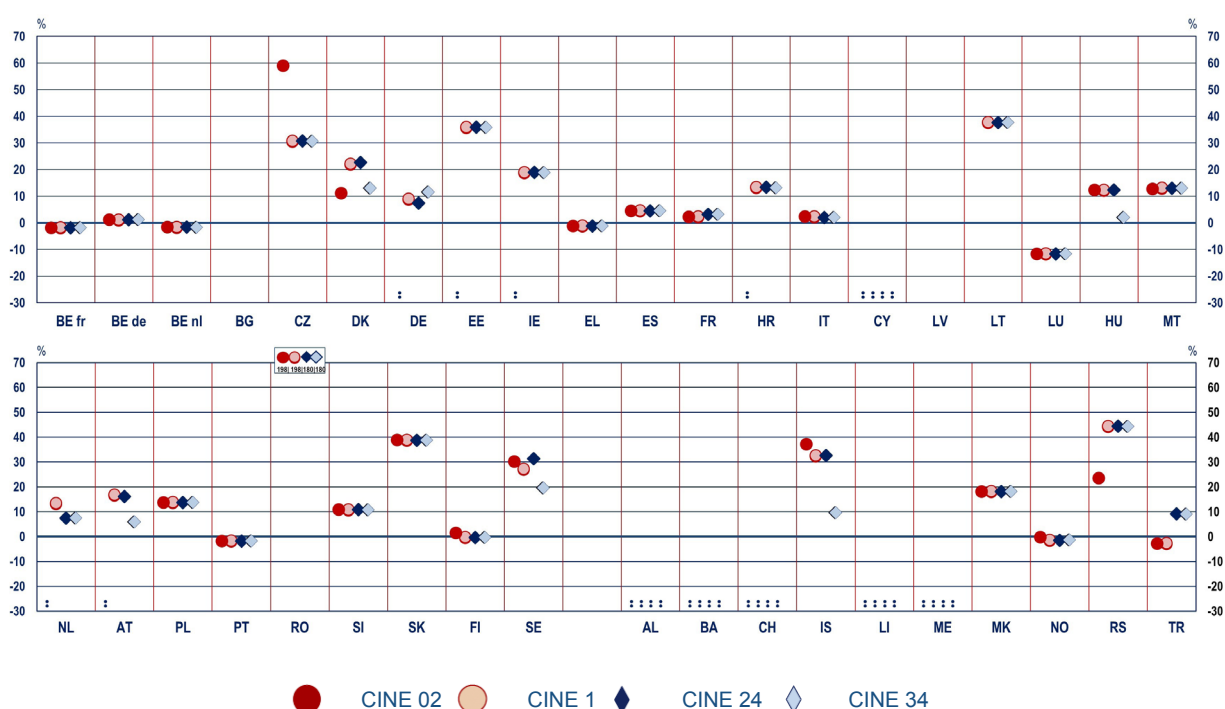
⁽¹¹⁾ Parte de este aumento se debe a una iniciativa gubernamental a largo plazo para aumentar los salarios del profesorado (*Lärarlönelyftet*), que comenzó en 2016. Para más información, véase <https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2021/2021-9-webb.pdf>

En nueve países, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) permanecieron iguales o disminuyeron durante los últimos cinco años

La Figura 6 muestra los cambios en los salarios anuales iniciales oficiales en los últimos cinco años, ajustados debido a los efectos de la inflación de los precios. En 2019/20, estos salarios fueron similares o inferiores a los de 2014/15 en algunos sistemas educativos.

En Francia e Italia, el poder adquisitivo se ha mantenido más o menos estable durante los últimos cinco años, mientras que el profesorado novel perdió poder adquisitivo en Bélgica ⁽¹²⁾, Grecia, Luxemburgo, Portugal, Finlandia y Noruega, y en educación infantil y primaria en Turquía.

Figura 6: Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado desde 2014/15 hasta 2019/20 (precios constantes)



Fuente: Eurydice.

Cambio porcentual en los salarios oficiales del profesorado desde 2014/15 hasta 2019/20 (precios constantes)

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
CINE 02	-1.8	1.1	-1.6	92.6	59.0	11.2	:	:	:	-1.2	4.5	2.3	:	2.4	:	70.5	71.8	-11.6	12.3	12.8
CINE 1	-1.8	1.1	-1.6	92.6	30.7	22.1	8.9	35.9	18.9	-1.2	4.5	2.3	13.4	2.4	:	70.5	37.7	-11.6	12.3	13.0
CINE 24	-1.8	1.1	-1.6	92.6	30.7	22.7	7.4	35.9	18.9	-1.2	4.5	3.2	13.4	2.0	:	70.5	37.7	-11.6	12.3	13.0
CINE 34	-1.8	1.2	-1.6	92.6	30.7	13.0	11.6	35.9	18.9	-1.2	4.5	3.2	13.3	2.0	:	70.5	37.7	-11.6	2.1	13.0
	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR	
CINE 02	:	:	13.8	-1.7	198.1	10.8	38.8	1.5	30.2	:	:	:	37.1	:	:	18.2	-0.3	23.6	-2.7	
CINE 1	13.3	16.7	13.8	-1.7	198.1	10.8	38.7	-0.3	27.2	:	:	:	32.6	:	:	18.2	-1.4	44.4	-2.7	
CINE 24	7.5	16.2	13.8	-1.7	180.2	10.8	38.7	-0.3	31.3	:	:	:	32.6	:	:	18.2	-1.4	44.4	9.1	
CINE 34	7.5	5.9	13.8	-1.7	180.2	10.8	38.7	-0.3	19.6	:	:	:	9.7	:	:	18.2	-1.3	44.4	9.1	

Fuente: Eurydice.

⁽¹²⁾ En Bélgica (comunidad germanófona), hubo un aumento de alrededor del 1 %.

Nota aclaratoria

Esta figura muestra el cambio porcentual entre 2014/15 y 2019/20 en los salarios anuales brutos establecidos por ley (a precios de 2015) percibidos por docentes noveles a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión en educación infantil, primaria y primera y segunda etapa de educación secundaria general.

Los salarios anuales brutos establecidos por ley se han obtenido del informe de Eurydice *Salarios y complementos del profesorado y directores/as de centros educativos 2014/15* y de la recopilación de datos actual. Los datos de Francia, Croacia, Lituania, Malta y Noruega (solo CINE 02) se han ajustado por cambios metodológicos para permitir su comparación.

Los salarios de 2019/20 se han dividido por el índice de precios de consumo armonizado (IPCA) para ajustarlos a los efectos de la inflación de los precios durante los cinco años anteriores. Los valores del IPCA se extrajeron de la base de datos de Eurostat el 31 de marzo de 2021 y se muestran en el anexo.

Notas específicas de países

Bélgica: el índice de precios se refiere al Estado belga, pero los salarios oficiales varían entre las tres comunidades. En las comunidades francófona y flamenca de Bélgica, en el nivel CINE 34, los datos se refieren al profesorado con un título de máster.

Dinamarca: los datos correspondientes a 2014/15 excluyeron la cotización de los empleados al régimen de la seguridad social y las pensiones, que sí se incluye en 2018/19. Por lo tanto, el aumento de los salarios establecidos por ley fue inferior al reflejado en el informe.

Alemania: los salarios representan medias ponderadas de los datos disponibles a nivel de los *Länder* para el funcionariado y empleados asalariados.

Estonia: los datos sobre los salarios establecidos por ley se refieren al salario mínimo que percibe todo el profesorado. No hay salario inicial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia.

Irlanda: los salarios para 2014/15 se refieren al profesorado que se incorporó a la profesión a partir del 1 de febrero de 2012.

España: los salarios indicados son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (comunidades autónomas).

Lituania: los salarios oficiales que se muestran en este gráfico corresponden a una carga de trabajo docente de 36 horas semanales.

Hungría: el aumento salarial es mayor en la primera etapa de educación secundaria, ya que los datos de 2014/15 hacían referencia a docentes con requisitos de cualificación inferiores.

Austria: los datos salariales son medias ponderadas del plan salarial antiguo y nuevo. A nivel de primaria y de la primera etapa de educación secundaria, la mayoría del profesorado novel eligió el plan salarial nuevo durante estos cinco años, ya que el salario inicial era más alto. A nivel de la segunda etapa de educación secundaria, la mayoría del profesorado eligió el plan salarial antiguo ya que los aumentos salariales vinculados a la antigüedad en la profesión eran más significativos. Esta es la razón por la que el incremento de los salarios iniciales en esta figura es mayor en CINE 1 y 24 que en CINE 34.

Polonia: los datos salariales de esta figura hacen referencia a docentes con un título de máster.

Eslovenia: el complemento de alimentación que percibe todo el profesorado se incluye en los datos correspondientes a 2018/19, pero no en los de 2014/15.

Noruega: los datos sobre los salarios establecidos por ley hacen referencia al profesorado con un título universitario de tres años en CINE 02, un título universitario de cinco años en CINE 1 y 24 y un título de máster de seis años en CINE 34.

Serbia: los datos sobre los salarios iniciales en 2018/19 incluyen solo a docentes con un título de máster, mientras que los datos para 2014/15 incluyen a docentes con una cualificación más baja y el salario establecido por ley.

Por el contrario, el mayor aumento salarial entre 2014/15 y 2019/20 en la UE se encuentra en varios países de Europa Central y Oriental. Dichos países son Bulgaria (aumento del 92 %), República Checa (59 % para docentes de educación infantil y 31 % para el resto), Estonia (36 %), Letonia (70 %), Lituania (72 % docentes de educación infantil y 38 % para el resto), Eslovaquia (39 %) y Rumanía (180 %). En Rumanía, sin embargo, el profesorado ha asumido el pago completo de su cotización al sistema de salud, la seguridad social y el plan de pensiones. Por lo tanto, el aumento neto en realidad podría ser menor. Islandia y Serbia también muestran incrementos elevados.

Desde 2014/15, los salarios iniciales ajustados a la inflación también han aumentado significativamente (por lo general, más de un 10 %) en Dinamarca, Irlanda, Croacia, Hungría, Malta, Austria, Polonia, Eslovenia, Suecia y Macedonia del Norte. El aumento fue ligeramente menor en Alemania y los Países Bajos.

Los salarios reales medios están por debajo del PIB per cápita en todos o en la mayoría de los niveles educativos en casi una cuarta parte de los sistemas educativos europeos ⁽¹³⁾

El salario real es el salario bruto anual medio, incluidos los complementos (para obtener más información al respecto, véase la Parte II: Fichas específicas de países) y otras retribuciones adicionales que

⁽¹³⁾ República Checa, Estonia, Irlanda, Letonia (excepto en la segunda etapa de educación secundaria), Hungría, Eslovaquia, Suecia, Islandia (excepto en la segunda etapa de educación secundaria) y Noruega.

pueda recibir el profesorado además del salario establecido por ley. El salario anual bruto medio real del profesorado en un sistema educativo depende sin duda de los importes salariales establecidos por ley y de los importes percibidos mediante complementos. Por lo tanto, se ven influenciados por la edad del personal docente en cada país, ya que los salarios del profesorado establecidos por ley suelen aumentar con la experiencia profesional.

La Figura 7 presenta los salarios anuales medios reales por nivel educativo y el producto interior bruto (PIB) per cápita en cada país. El PIB per cápita se utiliza como indicador del rendimiento económico y del nivel de vida de un país. Comparar los salarios brutos anuales reales medios del profesorado con el PIB per cápita proporciona una estimación de lo bien pagado que puede estar el profesorado.

En general, el nivel de salario real medio está altamente correlacionado con el PIB per cápita de un país: cuanto mayor sea el PIB per cápita, mayor será el salario medio del profesorado ⁽¹⁴⁾. Por consiguiente, los salarios reales medios más bajos se observan en países con el PIB per cápita más bajo, por debajo de los 20 000 € (es decir, Grecia, Letonia, Lituania, Hungría, Rumanía, Eslovaquia, Montenegro y Serbia) y los salarios reales más altos se encuentran en países con el PIB per cápita más alto, por encima de los 40 000 € (es decir, Dinamarca, Alemania, Irlanda, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega).

Los salarios reales medios suelen estar por encima del PIB per cápita, pero no en todos los países. Están por encima del PIB per cápita (entre un 10 % y un 40 %) en Bélgica, Alemania, Grecia, Países Bajos, Austria, Portugal, Montenegro y Serbia en todos los niveles educativos y, en educación secundaria, en Francia, Italia y Finlandia. Los salarios reales del profesorado son más de un 40 % superiores al PIB per cápita en Alemania, Portugal y Montenegro en todos los niveles educativos; en la segunda etapa de educación secundaria en Bélgica (comunidades francófona y flamenca) y Dinamarca, y en la primera y segunda etapa de educación secundaria en los Países Bajos y Austria. Por el contrario, en la República Checa, Estonia, Irlanda, Letonia (excepto en la segunda etapa de educación secundaria), Hungría, Eslovaquia, Suecia, Islandia (excepto en la segunda etapa de educación secundaria) y Noruega, el salario medio del profesorado está por debajo del PIB *per cápita*.

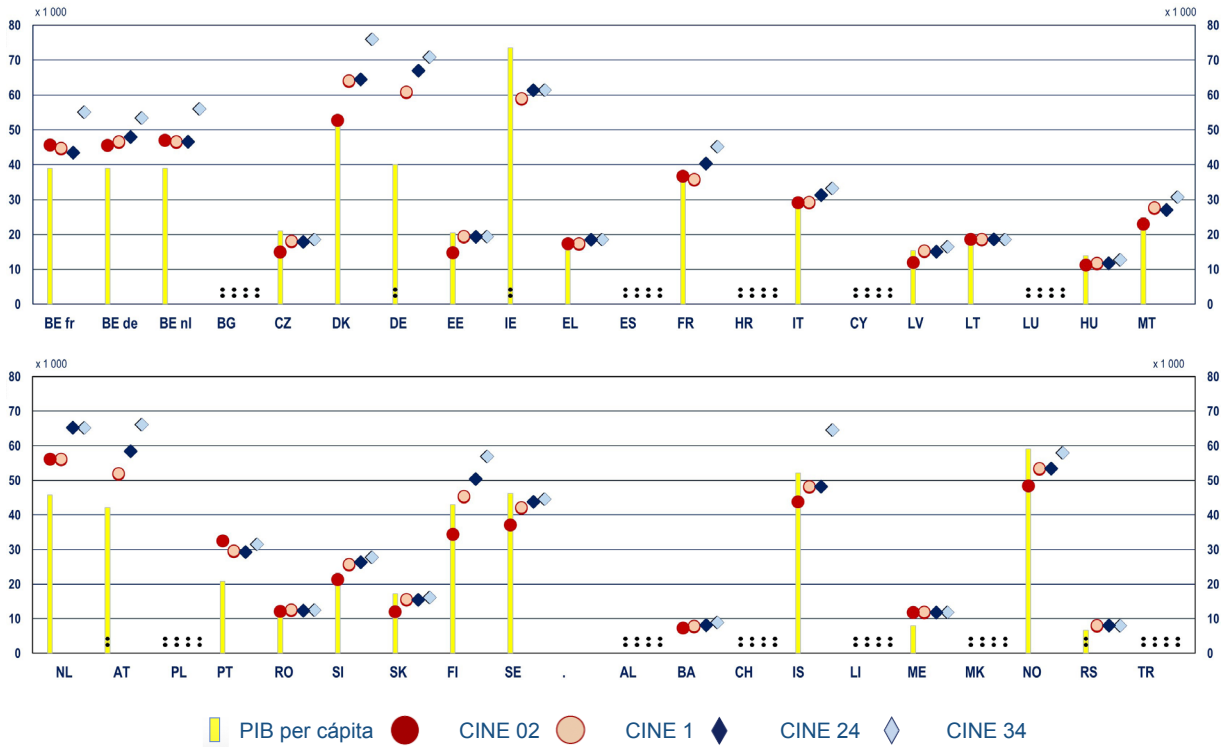
En Dinamarca y Eslovenia, los salarios reales son más de un 10 % superiores al PIB per cápita en educación primaria y secundaria, pero a nivel de educación infantil están por debajo del PIB per cápita. El salario medio del profesorado de educación infantil también es menor que el del profesorado de primaria y secundaria y suele ser inferior al PIB per cápita en República Checa, Estonia, Letonia, Hungría, Malta, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega.

En general, cuanto más alto es el nivel educativo en el que ejerce el profesorado, más alto es su salario real medio. El salario medio del profesorado aumenta con el nivel educativo en Dinamarca, Alemania, Austria, Eslovenia, Finlandia, Suecia y Bosnia y Herzegovina. También aumenta en Hungría, Eslovaquia, Islandia y Noruega (aunque en estos países el profesorado de primaria y el de primera etapa de educación secundaria pertenecen al mismo grupo salarial, debido a la estructura de sus sistemas

⁽¹⁴⁾ No se dispone de datos sobre los salarios brutos anuales reales medios en Bulgaria, España, Croacia, Chipre, Luxemburgo, Polonia, Albania, Suiza, Liechtenstein, Macedonia del Norte y Turquía.

educativos). En Irlanda ⁽¹⁵⁾, Grecia, Francia, Italia y los Países Bajos, el profesorado de educación secundaria gana de media más que el de educación infantil y primaria.

Figura 7: Salarios brutos anuales reales medios (€) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2019/20



Salarios brutos anuales reales medios (€) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2019/20

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR
CINE 02	45 634	45 546	47 024	:	14 986	52 749	:	14 814	:	17 328	:	36 696	:
CINE 1	44 623	46 565	46 582	:	18 052	64 032	60 792	19 387	58 975	17 328	:	35 744	:
CINE 24	43 463	47 911	46 590	:	17 935	64 457	67 007	19 387	61 414	18 522	:	40 311	:
CINE 34	55 100	53 435	55 965	:	18 594	75 989	70 913	19 387	61 414	18 522	:	45 214	:
	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI
CINE 02	29 157	:	11 913	18 576	:	11 214	22 931	56 127	:	:	32 467	12 101	21 372
CINE 1	29 157	:	15 278	18 576	:	11 706	27 571	56 127	51 860	:	29 488	12 526	25 671
CINE 24	31 269	:	15 069	18 576	:	11 706	27 090	65 212	58 483	:	29 224	12 381	26 349
CINE 34	33 261	:	16 499	18 576	:	12 730	30 743	65 212	66 081	:	31 484	12 481	27 774
	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	12 031	34 406	37 110	:	7 344	:	43 806	:	11 827	:	48 391	:	:
CINE 1	15 472	45 301	42 087	:	7 752	:	48 192	:	11 827	:	53 419	8 007	:
CINE 24	15 472	50 398	43 785	:	8 160	:	48 192	:	11 827	:	53 419	8 007	:
CINE 34	16 109	56 929	44 603	:	8 976	:	64 610	:	11 827	:	57 952	8 040	:

Fuente: Eurydice.

⁽¹⁵⁾ No se dispone de datos sobre los salarios brutos anuales reales de los/as directores/as de centros de educación infantil en Irlanda.

Nota aclaratoria

Los salarios reales del profesorado son la media ponderada de los salarios brutos anuales que el profesorado plenamente cualificado y contratado a tiempo completo, incluidos los complementos y otros beneficios económicos. A menos que se indique lo contrario, el año de referencia para los salarios reales es 2019/20 y para el PIB per cápita, 2020 (las excepciones se enumeran a continuación en las notas específicas de cada país). Los datos del PIB per cápita y los tipos de cambio utilizados para convertir los salarios a euros (cuando se comunican en una moneda nacional diferente) están disponibles en un anexo al final del informe.

Notas específicas de países

Bélgica: el PIB se refiere a toda Bélgica, a pesar de las diferencias salariales entre las tres comunidades.

República Checa: el año de referencia es 2018/19 (2019 para el PIB per cápita).

Alemania: los salarios representan medias ponderadas de los datos disponibles a nivel de los *Länder* para el funcionariado y los empleados asalariados. Los datos sobre salarios reales son estimaciones e incluyen complementos generales por puesto, cuando proceda, y pagos anuales especiales, así como la paga de vacaciones. Los complementos familiares que percibe todo el funcionariado no están incluidos en las estimaciones.

Estonia: el coste total de los salarios del profesorado de centros educativos públicos y de centros de educación infantil municipales se divide por el número de docentes (de todas las edades) en equivalentes a tiempo completo. Los datos para CINE 1, 24 y 34 incluyen al profesorado de los tres niveles educativos conjuntamente.

Irlanda: a nivel de educación secundaria, el salario medio comunicado corresponde a CINE 24 y 34 conjuntamente.

Grecia: Los datos de CINE 1 incluyen al profesorado de centros de educación infantil (para niños y niñas de edades comprendidas entre 4 y 5) bajo la supervisión del Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos de Grecia y al profesorado de educación especial. Los datos de CINE 34 incluyen al profesorado de primera etapa de educación secundaria (CINE 24), educación especial, formación profesional y programas de educación para adultos para la obtención del nivel CINE 24.

Francia: El año de referencia para los salarios reales es 2018 e incluyen una población de docentes más amplia que los salarios establecidos por ley. El PIB per cápita también hace referencia al 2018.

Lituania: los datos de los salarios reales representan el promedio de todo el profesorado en todos los niveles educativos.

Hungría: los datos de los salarios reales de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos conjuntamente. Estos datos incluyen los salarios del profesorado que trabaja en centros de educación primaria y de primera etapa de educación secundaria con estructura única de 8 años y el profesorado que enseña en la primera etapa de educación secundaria en *gimnázium* de 6 y 8 años.

Países Bajos: Los datos de CINE 02 y 1 se refieren a ambos niveles educativos conjuntamente. A nivel de educación secundaria, el salario medio comunicado corresponde a CINE 24 y 34.

Austria: Datos calculados en equivalentes a tiempo completo. Quedan excluidos directores/as, adjuntos/as y auxiliares, así como jefes/as de departamento. En la segunda etapa de educación secundaria está incluido el profesorado de programas de formación profesional.

Portugal: el año de referencia es 2018/19 (2019 para el PIB per cápita).

Eslovenia: el año de referencia es 2018/19 (2019 para el PIB per cápita). Los datos de los salarios reales comunicados se refieren a docentes de todas las edades. En educación infantil, los datos también incluyen al profesorado de CINE 01. En los niveles de primaria y secundaria, los datos se refieren a docentes que trabajaron a tiempo completo para el mismo empleador durante todo el año. No se incluyen la paga anual de vacaciones, el complemento de alimentación, el reembolso de gastos de desplazamiento y el reconocimiento por permanencia en la profesión (*jubilejna nagrada*).

Eslovaquia: el año de referencia es 2018/19 (2019 para el PIB per cápita). Los datos de los salarios reales incluyen también a los/as directores/as de centros educativos. Los datos de los salarios reales de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos conjuntamente.

Suecia: el año de referencia es 2019. En CINE 34 está incluido el profesorado de asignaturas generales de programas de formación profesional.

Islandia: los datos incluyen a todo el profesorado de todas las edades (incluido el personal docente no plenamente cualificado). En CINE 02, los datos incluyen el nivel CINE 01 pero excluyen a los/as ayudantes de docentes. Los datos de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos conjuntamente. Los datos incluyen al profesorado de centros de educación especial. En CINE 34 está incluido el profesorado de programas de formación profesional.

Montenegro: el salario medio hace referencia a todos los niveles educativos conjuntamente. El PIB per cápita se refiere a 2019.

Noruega y Serbia: Los datos de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos conjuntamente.

Sección I.2. Salarios de directores/as de centros educativos

Los/as directores/as de centros educativos tienen un papel crucial que desempeñar en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en los centros (OCDE, 2008; Comisión Europea, 2020). Dirigir una escuela exige “una gama de... competencias respaldadas por valores fundamentales. Requiere compromiso profesional, capacidad para motivar e inspirar, y habilidades de gestión, pedagógicas y de comunicación sólidas. Los buenos líderes educativos desarrollan una visión estratégica para sus instituciones, actúan como modelos a seguir tanto para el alumnado como para el profesorado y son clave para crear un entorno eficaz y atractivo que propicie el aprendizaje”⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁶⁾ Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz (2014/C 30/02).

Las responsabilidades de los/as directores/as de centros educativos también dependen del nivel de autonomía que tengan los centros en diferentes áreas: gestión de recursos humanos o económicos, contenido y procesos de enseñanza (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2013, 2020b). Un mayor nivel de autonomía escolar en varias de estas áreas implica responsabilidades más amplias y tener que gestionar más tareas a nivel del centro ⁽¹⁷⁾. Cada vez más, los/as directores/as de centros educativos desempeñan también un papel importante en el mantenimiento de vínculos entre los diferentes niveles educativos y formativos, el mundo del trabajo y la comunidad local ⁽¹⁸⁾. También tienen un papel determinante en la configuración de un planteamiento escolar integral que ayude a abordar el abandono escolar prematuro (Comisión Europea, 2015).

Si bien los/as directores/as de centros educativos a menudo no son el único personal responsable de la dirección escolar, por lo general tienen la responsabilidad principal de dirigir un centro o, a veces, un grupo de centros (Comisión Europea, 2020). En el momento de su contratación, los/as directores/as de centros educativos suelen tener varios años de experiencia profesional en la docencia y en diferentes funciones de liderazgo. En algunos sistemas también se les exige que completen cursos específicos de formación en dirección (ver Figura 8). El análisis de los salarios de los/as directores/as de centros educativos, por lo tanto, puede dar una idea del atractivo de la función directiva dentro de la propia profesión docente y en comparación con otros puestos de gestión en la sociedad. Cabe señalar que los salarios son solo uno de los elementos para mejorar el atractivo de esta opción profesional, pero sin duda son un elemento importante.

Los/as directores/as de centros educativos necesitan al menos 5 años de experiencia profesional en el momento de su nombramiento en la mitad de los sistemas educativos europeos

Los requisitos mínimos para ejercer la dirección de un centro educativo son más altos o más exigentes que los requisitos mínimos para comenzar como docente con plena cualificación en todos los sistemas educativos europeos, a excepción de Dinamarca, Estonia, Luxemburgo y Noruega. Estos requisitos más altos, representados en la Figura 8, pueden consistir en un nivel educativo superior, una cantidad mínima de experiencia profesional y/o la finalización de una formación y/o certificación específica para la dirección de centros educativos. Los sistemas educativos europeos, sin embargo, varían en cuanto al tipo de requisitos y también en cuanto a si se exige uno o varios requisitos.

En la gran mayoría de los casos, en 26 sistemas ⁽¹⁹⁾, son necesarios varios años de experiencia profesional en el sector de la educación para dirigir un centro educativo. Por lo general, esto se refiere a la práctica docente, pero en algunos casos se exigen responsabilidades docentes de nivel superior, por ejemplo, tiempo dedicado a puestos de docente titular en su trayectoria profesional o experiencia en determinadas funciones directivas. La duración de la experiencia requerida varía desde 1 año de experiencia docente en Turquía hasta 14 años (10 años de práctica docente más 4 años como asis-

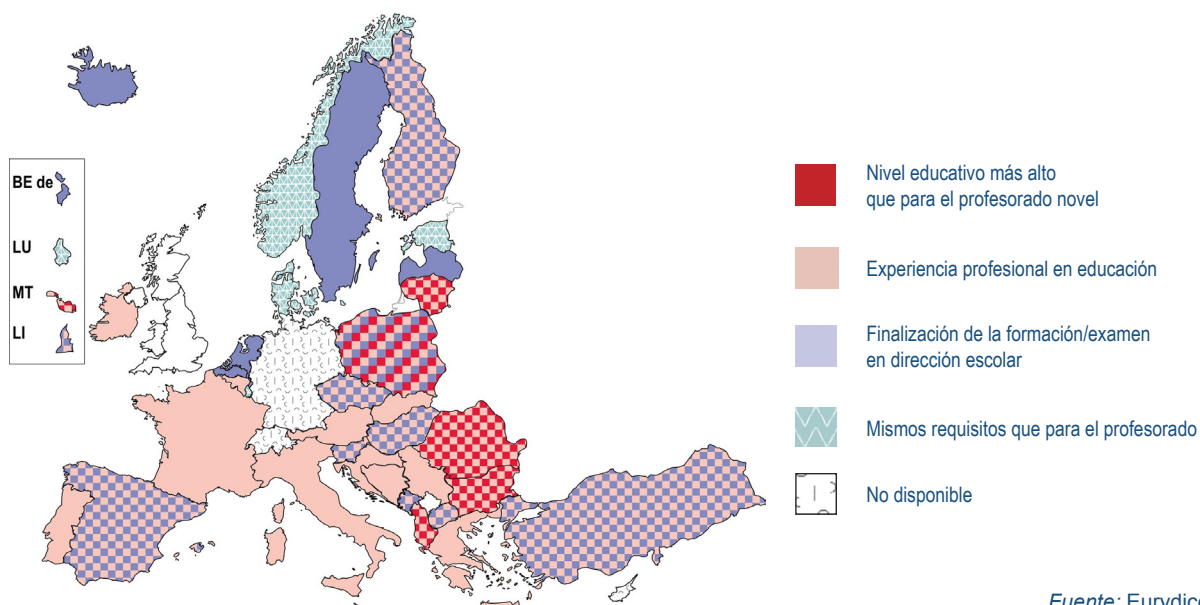
⁽¹⁷⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Desarrollo escolar y docencia excelente para un gran comienzo en la vida. SWD(2017) 165 final, pág. 9.

⁽¹⁸⁾ Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz (2014/C 30/02).

⁽¹⁹⁾ Comunidad francófona de Bélgica, Bulgaria, República Checa, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Lituania, Hungría, Malta, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía.

tente de director/a de centro, jefe/a de departamento, consejero/a o coordinador/a de educación inclusiva) en Malta. La experiencia requerida con mayor frecuencia en todos los niveles educativos es de cinco años de docencia. Este es el caso de Bulgaria, Irlanda, España, Italia, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Macedonia del Norte. Otros países también requieren cinco años, pero solo para ciertos niveles.

Figura 8: Requisitos de nivel superior para ejercer la dirección de un centro educativo en centros públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2019/20



Fuente: Eurydice.

Duración de la experiencia profesional mínima requerida, en años

BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
3	-	-	5	3-5	-	:	-	5	10	5	2; 5	5; 8	5	:	-	3	-	4	14
NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
-	5	5	5	5	5	5	-	-		5	5	-	-	3	5	5	-	8; 10	1

Notas específicas de países

Bélgica (BE fr): Los/as directores/as de centros educativos deben poseer al menos un título de grado (CINE 6) y un diploma pedagógico. Se requieren 3 años de docencia para la contratación (pero esta condición deja de ser obligatoria si no hay candidatos y si es necesaria una segunda convocatoria). Para el nombramiento formal como director/a de centro se requieren 6 años de docencia y los certificados de finalización satisfactoria de los módulos de la Formación Inicial para la función directiva en centros educativos.

Bélgica (BE de): En la segunda etapa de educación secundaria, el requisito mínimo de cualificación para convertirse en docente es un título de máster (CINE 7), mientras que el requisito mínimo para ejercer la dirección de un centro educativo es un título de grado (CINE 6). La formación específica para directores/as de centros educativos debe completarse durante los 5 años posteriores a su nombramiento.

Bélgica (BE nl): Los datos se refieren a educación infantil, primaria y a la primera etapa de educación secundaria. En la segunda etapa de educación secundaria, se requiere un nivel educativo superior (título de máster, CINE 7) para ejercer la función directiva.

República Checa: La duración de la experiencia profesional requerida aumenta según el nivel educativo: mínimo 3 años para educación infantil, 4 años para educación primaria, 4-5 años para la primera etapa de educación secundaria y 5 años para la segunda etapa de educación secundaria.

Estonia: Quienes opten a la dirección de un centro educativo deben demostrar competencias de liderazgo, además de haber cumplido con los requisitos para ser docentes con plena cualificación en el nivel educativo equivalente. Aunque gran parte de los/as directores/as de centros educativos noveles completan un curso para ejercer la función directiva, no se requiere ningún examen o formación reglada. Las competencias de liderazgo se pueden demostrar de otra manera; por ejemplo, en el currículum o en el perfil profesional del/a candidato/a.

Irlanda: Los datos se refieren a centros de educación primaria con más de 80 alumnos y centros de educación secundaria. No se requiere experiencia profesional para ejercer la función directiva en centros de educación primaria con 80 estudiantes o menos.

Francia: En educación infantil y primaria, se requieren 2 años de experiencia docente para ejercer la función directiva. En educación secundaria, se requieren 5 años de experiencia profesional y un examen competitivo para el personal de dirección de centros educativos (*concours de recrutement des personnels de direction*).

Croacia: En educación infantil, se requieren 5 años de experiencia laboral en el mismo nivel para ejercer la función directiva. En educación primaria y secundaria se exigen 8 años de experiencia profesional.

Italia, Austria y Liechtenstein: Los datos se refieren a educación primaria y secundaria.

Letonia, Eslovaquia y Montenegro: Los datos se refieren a educación primaria y secundaria. A nivel de educación infantil, los/as directores/as necesitan un nivel educativo más alto que el profesorado que se incorpora a la profesión.

Luxemburgo: la información de la figura refleja solo lo referente a la educación secundaria. No hay directores/as en los centros de educación infantil y primaria.

Polonia: En la segunda etapa de educación secundaria, los requisitos mínimos de cualificación son los mismos para el profesorado y para directores/as.

Serbia: En educación infantil, se requieren 10 años de experiencia docente para ejercer la dirección de un centro educativo. En educación primaria y secundaria, se exigen 8 años de experiencia profesional.

En la comunidad francófona de Bélgica, así como en Grecia, Francia (en educación infantil y primaria), Irlanda, Croacia, Italia, Austria, Portugal, Eslovaquia, Bosnia y Herzegovina y Serbia, el único requisito adicional para ejercer la función directiva, en comparación con el profesorado, es un número mínimo de años de experiencia profesional. En los 17 sistemas educativos restantes, la experiencia profesional es solo uno de los criterios.

El segundo requisito más frecuente, en 16 sistemas educativos ⁽²⁰⁾, está relacionado con la finalización de la formación o la aprobación de un examen para ejercer la dirección de centros educativos. En República Checa, España, Letonia, Polonia, Islandia, Liechtenstein y Turquía, quienes opten a la dirección de un centro educativo deben haber completado un curso de formación específico para ejercer la función directiva. En la comunidad flamenca de Bélgica, así como en Francia (en educación secundaria), Hungría, los Países Bajos, Eslovenia, Finlandia, Montenegro y Macedonia del Norte, es necesario demostrar competencias de liderazgo, por ejemplo, aprobando un examen de dirección. En Bélgica (comunidad flamenca), Letonia, los Países Bajos, Suecia e Islandia, este es el único requisito para incorporarse a la dirección de un centro.

Finalmente, el tercer tipo de requisito es un nivel educativo superior al del profesorado que se incorpora a la profesión. Este es el criterio mínimo para la dirección de centros educativos en seis países, y también se requieren algunos años de experiencia profesional. En Bulgaria, Lituania, Malta ⁽²¹⁾ y Rumanía, se requiere un título de máster (CINE 7) para ejercer la función directiva en todos o en la mayoría de los niveles educativos, mientras que el requisito mínimo para convertirse en docente es un título de grado (CINE 6). En Albania, el profesorado debe tener un nivel educativo mínimo de CINE 5, mientras que los/as directores/as deben tener un título de grado. Del mismo modo, en Polonia, para acceder a un puesto docente en los niveles de educación infantil y primaria, el requisito mínimo es una titulación terciaria no universitaria (CINE 5) (en la práctica, más del 90 % del profesorado tiene un título de máster). Paralelamente, el requisito mínimo para la dirección de centros educativos es un título de grado.

En algunos sistemas educativos, los/as directores/as deben tener un nivel educativo superior al mínimo exigido para la docencia solo en determinados niveles educativos. En la comunidad flamenca de Bélgica,

⁽²⁰⁾ Bélgica (comunidades germanófona y flamenca), República Checa, España, Francia, Letonia, Hungría, Países Bajos, Eslovenia, Finlandia, Suecia, Islandia, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia del Norte y Turquía.

⁽²¹⁾ En Malta, el requisito mínimo para docentes que se incorporan a la profesión en educación infantil es un diploma de educación (CINE 4), mientras que para ejercer la dirección de un centro es necesario un título de máster (CINE 7). Además, la mayoría del profesorado de educación primaria y secundaria tiene un máster, independientemente del requisito mínimo, que es un título de grado.

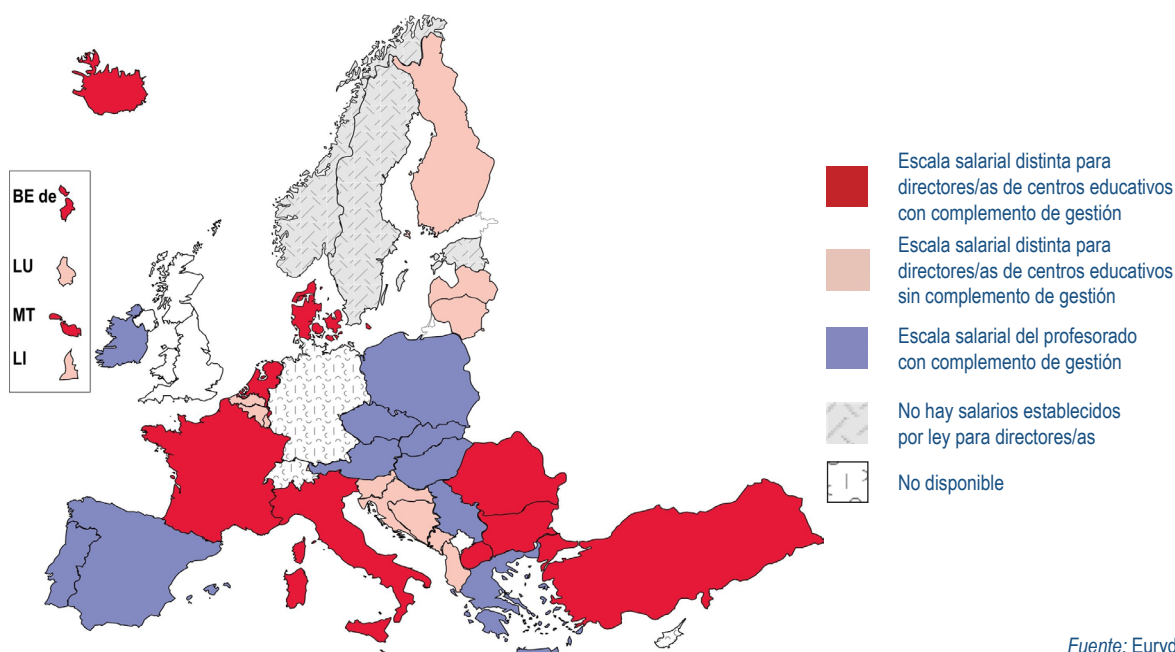
el requisito formal mínimo para convertirse en docente de segunda etapa de educación secundaria es una titulación de grado (aunque actualmente la mayoría del profesorado tiene un título de máster), pero para ejercer la dirección de un centro de segunda etapa de educación secundaria se requiere un título de máster. Curiosamente, en Letonia, Eslovaquia y Montenegro, existen diferentes requisitos mínimos de cualificación para docentes y directores/as solo en educación infantil. En Letonia, el requisito mínimo de cualificación para el profesorado de educación infantil es un título de educación terciaria de ciclo corto (CINE 5); en Eslovaquia, un título de enseñanza secundaria superior (CINE 3), y en Montenegro, un título de educación postsecundaria no terciaria (CINE 4). En cambio, para ejercer la función directiva se requiere tener al menos un título de grado (CINE 6) en los tres países.

Por el contrario, en la comunidad germanófona de Bélgica, es necesario poseer un título de grado para ejercer la dirección de centros educativos, mientras que el profesorado debe haber completado un máster. Del mismo modo, en Luxemburgo, el requisito mínimo de cualificación para convertirse en docente de educación secundaria es un título de máster (CINE 7) y el requisito mínimo de cualificación para ejercer la dirección de un centro de educación secundaria es un título de máster (CINE 7). Bajo determinadas circunstancias, tanto el profesorado como el/a director/a de un centro educativo pueden tener un título de grado.

La escala salarial de los/as directores/as de centros educativos a menudo es distinta a la del profesorado

La figura 9 muestra los tipos de sistemas de remuneración establecidos por ley para directores/as de centros públicos en Europa. O bien la escala salarial es la misma para directores/as y docentes, o bien existe una escala salarial específica para directores/as de centros educativos. En los sistemas educativos en los que la escala salarial es la misma para directores/as y docentes, los/as directores/as siempre reciben un complemento de gestión. En los sistemas donde la escala salarial es distinta para el personal de dirección, este puede percibir o no un complemento de gestión adicional.

Figura 9: Sistemas de remuneración de directores/as de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2019/20



Fuente: Eurydice.

Notas específicas de países (Figura 9)

Irlanda: Los datos se refieren a educación primaria y secundaria. No hay un salario establecido por ley en educación infantil.

Italia: Los datos se refieren a educación primaria y secundaria.

Croacia y Austria: Los datos solo se refieren a educación primaria y secundaria. No hay información disponible para educación infantil.

Luxemburgo: la información de la figura refleja solo lo referente a educación secundaria. No hay directores/as en los centros de educación infantil y primaria.

Escala salarial del profesorado con complemento de gestión

En 10 sistemas educativos, los/as directores/as de centros educativos que trabajan en los niveles de infantil, primaria y secundaria perciben el salario de docente y un complemento de gestión (Bulgaria, República Checa, Grecia, España, Hungría, Austria, Polonia, Portugal, Eslovaquia y Serbia). Este es también el caso en educación infantil y primaria en Francia, y en educación primaria y secundaria en Irlanda y Austria.

Escala salarial distinta para directores/as

En 22 sistemas educativos, existen salarios oficiales diferentes para directores/as de centros educativos, con o sin un complemento adicional de dirección. En cuatro sistemas educativos (Malta, los Países Bajos, Rumanía y Turquía), los/as directores/as de centros educativos perciben una remuneración según una escala salarial distinta, así como un complemento de gestión, en los cuatro niveles educativos que se analizan en este informe. Además, también se adopta este planteamiento en centros de educación infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria en Dinamarca e Islandia, en centros de educación primaria y secundaria en Italia y Macedonia del Norte, y en centros de educación secundaria en Bélgica (comunidad germanófono) y Francia.

En los 11 sistemas educativos restantes ⁽²²⁾ de este grupo, los/as directores/as de centros educativos reciben una remuneración distinta, pero no un complemento de gestión adicional. Este es también el caso de los centros de educación infantil en Macedonia del Norte, los centros de educación infantil y primaria en la comunidad germanófono de Bélgica, los centros de educación secundaria en Luxemburgo y los centros de segunda etapa de educación secundaria en Dinamarca e Islandia.

En Estonia, Suecia y Noruega, los salarios de los/as directores/as no están establecidos por ley.

La remuneración de los/as directores/as de centros educativos suele estar relacionada con el tamaño del centro

Independientemente de cómo se defina el salario de los/as directores/as, en la mayoría de los sistemas educativos el salario básico establecido por ley y/o el complemento de gestión tienen en cuenta ciertas características del centro y/o del/a director/a del centro. Entre las características del centro educativo, la más frecuente es el tamaño del centro (por ejemplo, número de estudiantes o clases). Otras características del centro educativo que también pueden tenerse en cuenta son la ubicación del centro, el nivel educativo, el número de estudiantes con necesidades educativas especiales y la oferta de enseñanza

⁽²²⁾ Comunidades francófono y flamenco de Bélgica, Croacia (excepto en educación infantil), Letonia, Lituania, Eslovenia, Finlandia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein y Montenegro.

diferenciada. La Figura 10 presenta las formas más frecuentes de considerar el tamaño del centro en los salarios oficiales de directores/as de centros educativos:

- puede haber dos o más escalas salariales establecidas por ley para los diferentes tipos o tamaños de centro;
- puede haber una escala salarial única para directores/as de centros educativos y la posición en la escala salarial depende, entre otras cosas, del tamaño del centro;
- las autoridades locales o los órganos de gobierno escolar locales/regionales pueden tener autoridad para decidir cómo deben determinarse los salarios de los/as directores/as según el tamaño del centro;
- el tamaño del centro no tiene un impacto directo en los salarios oficiales de los/as directores/as.

Las escalas salariales de los/as directores/as varían en función del tamaño o el tipo de centro

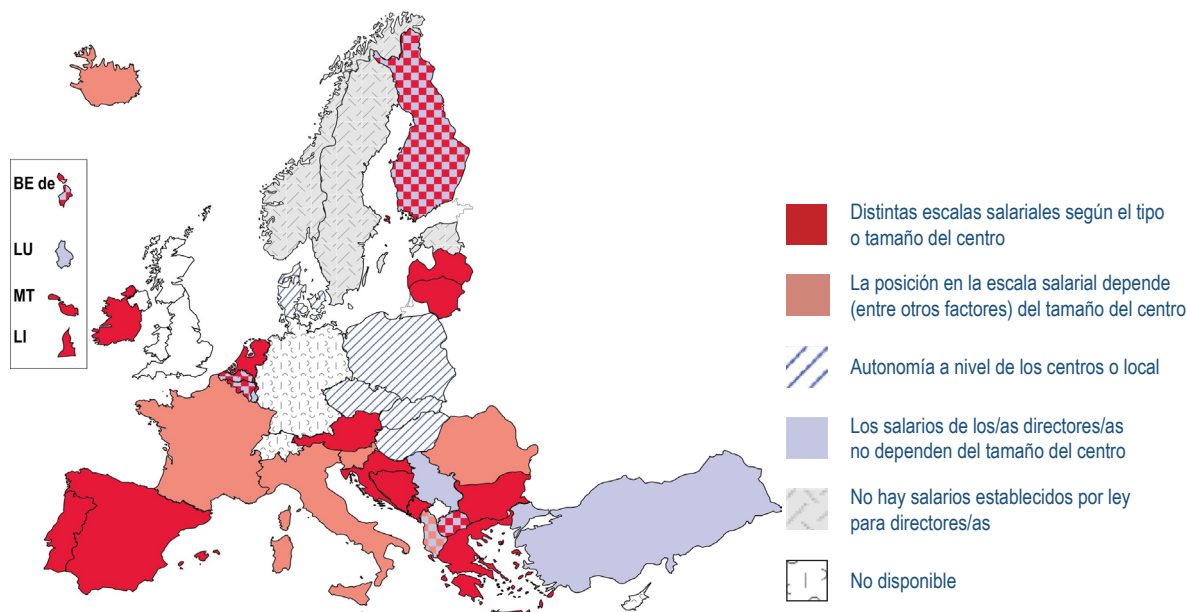
En casi la mitad de los sistemas educativos se definen varias escalas salariales para directores/as de centros educativos. El criterio más frecuente para definir cada escala salarial es el tamaño o el tipo de centro. Por lo general, cuantos más estudiantes o clases haya en un centro, mayor será la escala salarial.

Los sistemas educativos varían ampliamente en el número de escalas salariales; es decir, cuántas categorías de centros definen en función de su tamaño (entre otras consideraciones). También hay variación en el tamaño de los centros en cada categoría. Por ejemplo, en Lituania se definen cinco categorías de centros educativos y sus respectivas escalas salariales. Los centros más pequeños cuentan con menos de 200 estudiantes, mientras que los centros más grandes cuentan con 1 001 o más estudiantes. En la comunidad germanófona de Bélgica, se establecen dos categorías de centros educativos para los salarios de directores/as de centros de educación secundaria: centros con más de 600 estudiantes y centros con menos de 600 estudiantes.

Entre los países con este tipo de sistema se incluyen Irlanda, Grecia, España, Croacia, Letonia, Lituania, Malta, Países Bajos, Austria, Portugal, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein, Montenegro y Macedonia del Norte. En Bélgica, el salario de los/as directores/as depende del tamaño del centro en los centros de educación infantil y primaria en la comunidad francófona y en los centros de educación secundaria en las comunidades germanófona y flamenca.

En Finlandia, el salario de los/as directores/as depende del número de docentes trabajando a tiempo completo en el centro a nivel de primaria y del número de grupos (es decir, el número total de estudiantes en cada curso dividido por 32) a nivel de la primera etapa de educación secundaria.

Figura 10: Influencia del tamaño del centro en los salarios oficiales de directores/as de centros educativos, 2019/20



Fuente: Eurydice.

Notas específicas de países

- Irlanda, Italia y Austria:** No existe un salario establecido por ley para directores/as de centros educativos en educación infantil.
- Croacia:** Los datos se refieren a educación primaria y secundaria. Las autoridades locales deciden los salarios de los/as directores/as en educación infantil.
- Luxemburgo:** la información de la figura refleja solo lo referente a educación secundaria. No hay directores/as en los centros de educación infantil y primaria.
- Finlandia:** Los datos se refieren a educación primaria y a la primera etapa de educación secundaria. No hay datos disponibles para educación infantil y segunda etapa de educación secundaria.
- Bosnia y Herzegovina:** No hay datos disponibles para educación infantil.

La posición en la escala salarial depende del tamaño del centro

En siete países, la escala salarial es la misma para todos/as los/as directores/as de centros de un nivel educativo determinado, pero la posición en dicha escala se asigna en función del tamaño del centro (entre otros factores). Bulgaria, Francia, Italia, Rumanía, Eslovenia, Albania e Islandia pertenecen a este grupo. Por ejemplo, en Bulgaria, la escala salarial comienza en los centros educativos con entre 1 y 50 estudiantes, y la categoría máxima de la escala salarial es para los centros con más de 1 400 estudiantes. Las categorías intermedias de la escala salarial se establecen en incrementos de 100 estudiantes. La escala salarial de los/as directores/as también depende del tipo de centro educativo.

Autonomía de los centros y/o a nivel local

En cinco sistemas educativos, las administraciones de nivel inferior con competencias en educación, incluidas, por ejemplo, las administraciones locales, determinan si el tamaño del centro influye en los salarios oficiales de los/as directores/as y de qué manera. En República Checa, existe una escala de complementos para directores/as de centros educativos definida por ley y que depende del tamaño del centro (número de estudiantes, clases). Sin embargo, el importe definitivo de dichos complementos lo establece la autoridad legal, es decir, normalmente, el municipio en educación infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria y la administración regional en la segunda etapa de educación secundaria. En Dinamarca, los criterios para determinar el complemento de

gestión se determinan a nivel local. En Polonia, los complementos de “cargo” y “motivación” concedidos a los/as directores/as de centros educativos están regulados por las administraciones locales y pueden tener en cuenta el tamaño del centro. En Hungría y Eslovaquia, las tareas docentes de los/as directores/as de centros educativos disminuyen con el tamaño de los centros y los órganos de gobierno de los centros también pueden decidir conceder a los/as directores/as un complemento de gestión más elevado.

El tamaño del centro no influye en los salarios establecidos por ley

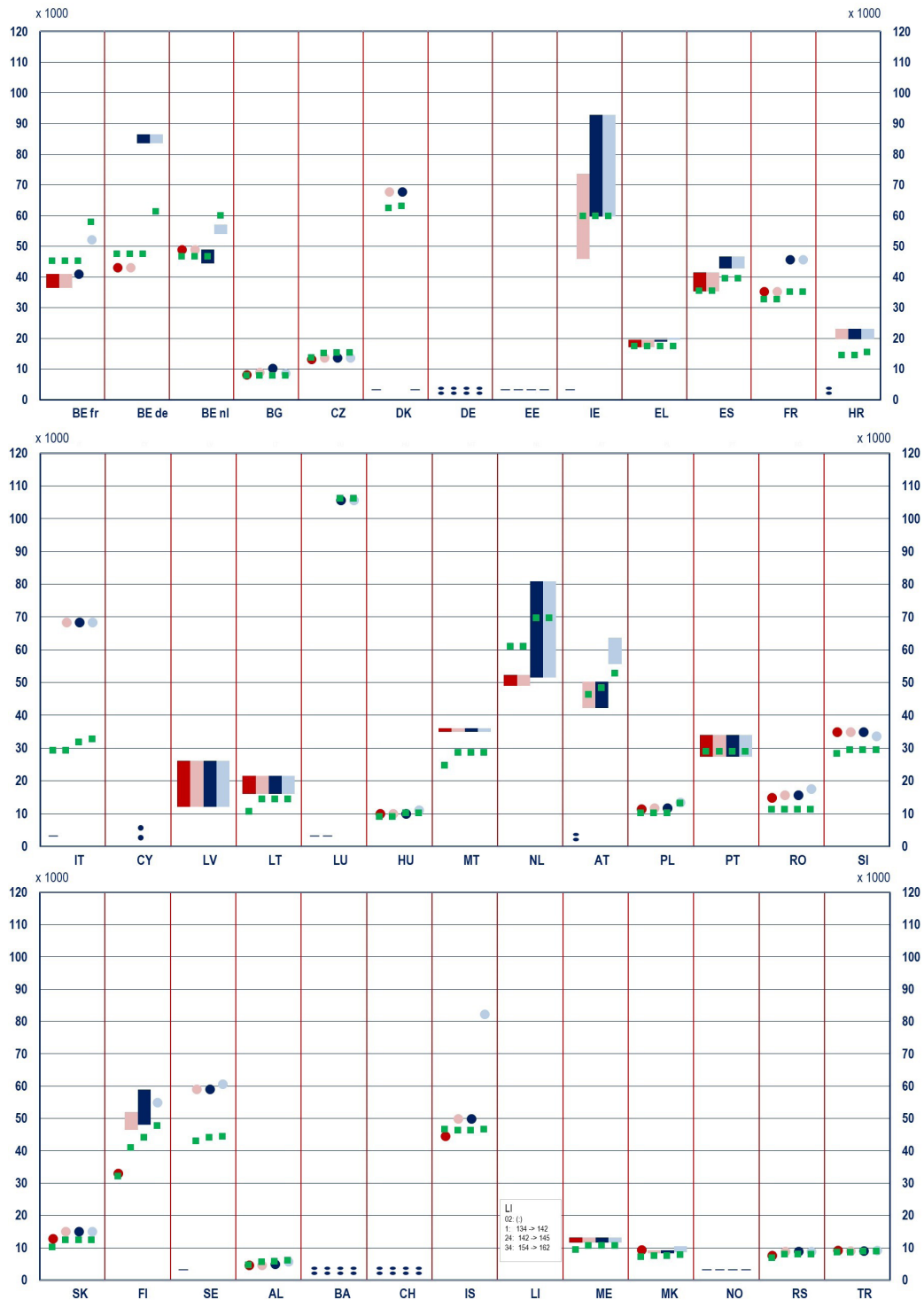
Solo en Luxemburgo, Serbia y Turquía el tamaño del centro educativo no influye en los salarios oficiales de los/as directores/as. En otros países, el número de estudiantes no es un factor que influya en el salario oficial de los/as directores/as en determinados niveles educativos. Este es el caso de la educación infantil en Albania y Macedonia del Norte, los centros de educación infantil y primaria de las comunidades germanófona y flamenca de Bélgica, los centros de educación secundaria en la comunidad francófona de Bélgica y los centros de segunda etapa de educación secundaria en Islandia.

El salario mínimo oficial de los/as directores/as es inferior al salario del profesorado con 15 años de experiencia en un tercio de los sistemas educativos

La compensación económica que se ofrezca a los/as directores/as de centros educativos puede influir en la decisión de un/a docente de solicitar o no una plaza de dirección. Junto con otros factores, la diferencia salarial entre docentes y directores/as puede ser un importante incentivo económico a la hora de asumir la responsabilidad de la gestión de un centro. La Figura 11 examina si quienes se incorporan a la función directiva tienen una ventaja salarial respecto al profesorado con una experiencia profesional relativamente larga.

La Figura 11 muestra el salario bruto anual mínimo establecido por ley de quienes se incorporan a la función directiva, que incluye el complemento de gestión cuando corresponda. Para los sistemas educativos con una sola escala salarial, se indica el salario mínimo establecido por ley. Para los sistemas educativos con varias escalas salariales, generalmente de acuerdo con el tamaño del centro (ver Figura 10), se indican los salarios mínimos o iniciales de los/as directores/as de los centros más pequeños y más grandes. Los/as directores/as de centros educativos que perciben este salario oficial cumplen con todos los requisitos profesionales mínimos para ejercer la función directiva presentados en la Figura 8. En muchos sistemas educativos, tienen más de 5 años de experiencia profesional. La Figura 11 también muestra el salario oficial del profesorado con 15 años de experiencia. La diferencia entre los salarios oficiales del profesorado con 15 años de experiencia y los de quienes se incorporan a la función directiva puede servir como indicador de cuán atractivo puede ser para un/a docente, en términos económicos, convertirse en director/a de centro durante su carrera profesional.

Figura 11: Salarios anuales brutos establecidos por ley (€) para directores/as de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia y con la cualificación mínima, 2019/20



	CINE 02	CINE 1	CINE 24	CINE 34
Salario mínimo establecido por ley de los/as directores/as en los centros más grandes	↕ [Red Bar]	↕ [Red Bar]	↕ [Blue Bar]	↕ [Blue Bar]
Salario mínimo establecido por ley de los/as directores/as en los centros más pequeños	↕ [Red Bar]	↕ [Red Bar]	↕ [Blue Bar]	↕ [Blue Bar]
Salario mínimo establecido por ley de los/as directores/as (escala salarial única)	● (Red)	● (Red)	● (Blue)	● (Blue)
Salario establecido por ley del profesorado con 15 años de experiencia	€ (Green)			

Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria (Figura 11)

Esta figura muestra el salario anual bruto mínimo establecido por ley para los/as directores/as con la cualificación mínima para gestionar un centro en función del nivel educativo. Cuando la escala salarial de los/as directores/as sea diferente en función del tamaño del centro, se muestra el rango entre el salario mínimo ofrecido a los/as directores/as de los centros más pequeños y el salario mínimo de los centros más grandes (en lugar de un punto).

La figura también muestra el salario anual bruto establecido por ley para el profesorado con 15 años de experiencia y la cualificación mínima necesaria para enseñar.

Los datos salariales de cada país se encuentran en la Parte II de este informe (Fichas específicas de países). Los tipos de cambio utilizados para convertir los salarios a euros (cuando se comunican en una moneda nacional diferente) están disponibles en un anexo al final del informe.

Notas específicas de países

Bélgica (BE fr y BE nl): a nivel de la segunda etapa de educación secundaria, el salario establecido por ley para el profesorado con 15 años de experiencia hace referencia a docentes con un título de máster, que es la cualificación que posee la mayoría del profesorado (81 % y 72 %, respectivamente) y la exigida para ser director/a en este nivel educativo en la comunidad flamenca. El salario del profesorado con 15 años de experiencia y un título de grado (que es la cualificación mínima para enseñar, 50 582.77 € 46 659.42 €, respectivamente) es menor que el salario mínimo de los/as directores/as.

República Checa: los/as directores/as reciben un complemento de dirección (15-60 % del salario de un/a docente según el nivel de dirección) que no se muestra en la figura.

Dinamarca: el complemento de gestión no está incluido en los salarios oficiales comunicados, dado que el importe se decide a nivel local.

Estonia: no hay salarios oficiales para directores/as. Su salario se establece a nivel local.

España: los salarios oficiales mostrados son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (*comunidades autónomas*).

Luxemburgo: no hay directores/as en los centros de educación infantil y primaria.

Suecia: no hay salarios establecidos por ley. Los salarios mínimos indicados corresponden a los salarios medios reales de los/as directores/as de centros educativos con hasta 2 años de experiencia. Año de referencia 2019.

Noruega: no hay salarios oficiales para directores/as. Su salario se establece a nivel local.

En la comunidad francófona de Bélgica (para docentes con la cualificación más frecuente ⁽²³⁾) y en la República Checa, en todos los niveles educativos analizados, el salario mínimo de los/as directores/as de centros educativos es inferior al salario oficial del profesorado con 15 años de experiencia. En unos pocos sistemas educativos, el salario mínimo establecido por ley de los/as directores/as es menor que el salario del profesorado con 15 años de experiencia en algunos niveles educativos. Este es el caso en educación infantil en Islandia, en educación infantil y primaria en la comunidad germanófona de Bélgica y los Países Bajos, en educación primaria y secundaria en Albania, en la primera etapa de educación secundaria en Hungría y en educación secundaria en Luxemburgo.

En la comunidad flamenca de Bélgica, en la segunda etapa de educación secundaria, la mayoría del profesorado tiene un nivel educativo superior (máster) que el mínimo requerido. La Figura 11 muestra el salario del profesorado con 15 años de experiencia, que es superior al salario mínimo establecido por ley de quienes se incorporan a la función directiva, que también poseen un título de máster.

En otros casos, el salario oficial de quienes se incorporan a la función directiva es solo más bajo para los/as directores/as de centros pequeños. En Portugal, el salario mínimo establecido por ley para los/as directores/as de los centros más pequeños es inferior al salario del profesorado con 15 años de experiencia en todos los niveles educativos. Además, este es el caso de la educación infantil y primaria en Grecia, la educación primaria en Irlanda, la primera etapa de educación secundaria en la comunidad flamenca de Bélgica, la educación primaria y la primera etapa de educación secundaria en Austria y la educación secundaria en los Países Bajos.

Por el contrario, en Bulgaria, Dinamarca, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia, Serbia y Turquía, el salario mínimo oficial de los/as directores/as de centros educativos es superior al salario del profesorado con

⁽²³⁾ En la comunidad francófona de Bélgica, el salario del profesorado de segunda etapa de educación secundaria con un título de grado es inferior al salario mínimo de los/as directores/as.

15 años de experiencia en todos los niveles educativos. La diferencia es más marcada en Bulgaria (primera etapa de educación secundaria), Francia (educación secundaria), Italia, Rumanía, Finlandia e Islandia (segunda etapa de educación secundaria) y Suecia. En Italia, el salario mínimo establecido por ley para los/as directores/as de centros educativos es el doble del salario de un/a docente con 15 años de experiencia.

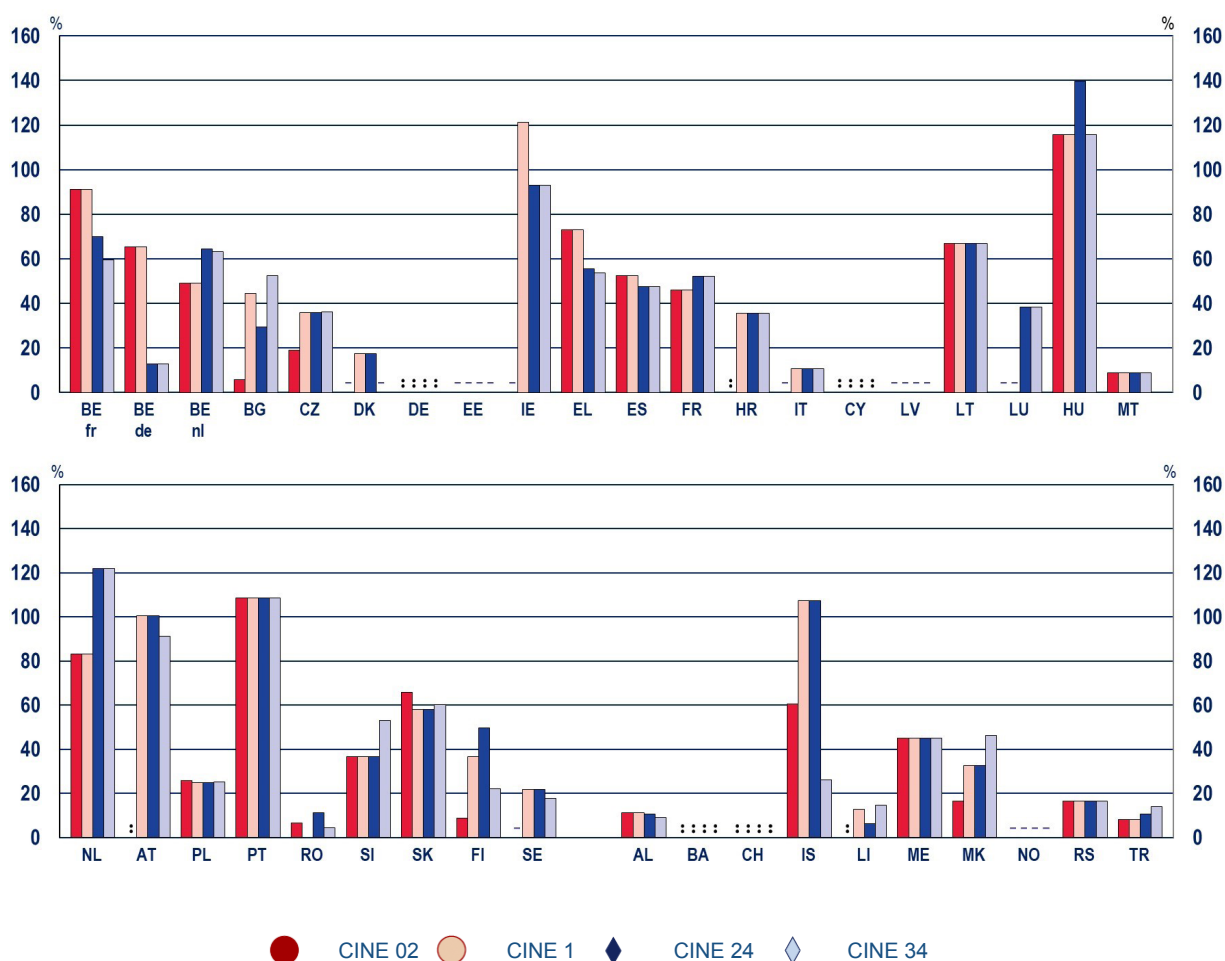
En otros países, como España, Croacia, Lituania, Malta, Montenegro y Macedonia del Norte, donde existen diferentes escalas salariales oficiales para directores/as según el tamaño del centro (ver Figura 10), el salario de los/as directores/as es más alto que el del profesorado con 15 años de experiencia, y la diferencia aumenta con el tamaño del centro. Este es también el caso de Finlandia en primaria y la primera etapa de educación secundaria, la comunidad germanófono de Bélgica y Grecia en educación secundaria, y Austria en la segunda etapa de educación secundaria. En Irlanda, el salario oficial de los/as directores/as de los centros de educación secundaria más grandes es significativamente más alto que el salario del profesorado con 15 años de experiencia, así como el salario de quienes se incorporan a la función directiva en centros de educación secundaria pequeños.

En la mayoría de los sistemas educativos, existen diferencias significativas entre el salario mínimo y el salario máximo que pueden percibir los/as directores/as de los centros

Los salarios brutos anuales establecidos por ley que perciben los/as directores/as de centros educativos dependen de una variedad de factores, como los años de experiencia o determinadas características del centro; por ejemplo, el número de estudiantes o clases (véanse las figuras 10 y 11) o el número de docentes que trabajan en el centro. Entre otros criterios que podrían tenerse en cuenta se encuentran las tareas docentes, las cualificaciones y el rendimiento o el nivel de responsabilidad respecto al presupuesto y a las cuestiones de sanidad y seguridad.

La Figura 12 muestra la diferencia porcentual entre el salario bruto anual oficial mínimo y máximo que pueden percibir los/as directores/as de centros públicos de educación infantil, primaria y primera y segunda etapa de educación secundaria en función de uno o más de estos factores.

Figura 12: Diferencia porcentual entre el salario oficial mínimo y el máximo para directores/as de centros educativos, 2019/20



Diferencia porcentual entre los salarios mínimos y máximos de directores/as de centros, 2019/20

%	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
CINE 02	91.2	65.2	49.1	5.9	18.9	-	:	-	-	72.9	52.5	46.0	:	-	:	-	66.8	-	115.6	8.9
CINE 1	91.2	65.2	49.1	44.4	35.8	17.5	:	-	121.4	72.9	52.5	46.0	35.7	10.6	:	-	66.8	-	115.6	8.9
CINE 24	70.0	12.8	64.5	29.5	35.8	17.5	:	-	93.0	55.5	47.7	52.2	35.7	10.6	:	-	66.8	38.3	139.6	8.9
CINE 34	59.6	12.8	63.2	52.6	36.1	-	:	-	93.0	53.8	47.7	52.2	35.7	10.6	:	-	66.8	38.3	115.6	8.9

%	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	83.0	:	25.7	108.7	6.7	36.7	65.7	8.7	-	11.2	:	:	60.4	:	45.1	16.3	-	16.4	8.1
CINE 1	83.0	100.4	25.0	108.7	0.0	36.7	57.9	36.7	21.7	11.4	:	:	107.3	12.7	45.1	32.5	-	16.4	8.2
CINE 24	121.9	100.4	25.0	108.7	11.3	36.7	57.9	49.8	21.7	10.4	:	:	107.3	6.4	45.1	32.5	-	16.4	10.5
CINE 34	121.9	91.1	25.1	108.7	4.3	53.0	60.2	22.1	17.8	9.0	:	:	26.0	14.6	45.1	46.3	-	16.4	13.8

Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria (Figura 12)

Esta figura muestra la diferencia porcentual entre los salarios oficiales mínimos y máximos de los/as directores/as de centros educativos con la cualificación mínima. Cuando la escala salarial de los/as directores/as varía en función del tamaño del centro, el mínimo hace referencia a la categoría más baja de la escala inferior y el máximo hace referencia a la categoría máxima de la escala superior.

Notas específicas de países

República Checa: los/as directores/as reciben un complemento de dirección (15-60 % del salario de un/a docente según el nivel de dirección) que no se muestra en la figura.

Estonia: no hay salarios oficiales para directores/as. Su salario se establece a nivel local.

Irlanda: los salarios máximos oficiales de los/as directores/as de centros educativos incluyen complementos por titulaciones de máster, un nivel superior a la cualificación mínima, para quienes se incorporaron a la profesión docente antes de 2011.

España: los salarios oficiales mostrados son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (*comunidades autónomas*).

Letonia: la normativa oficial solo define los salarios mínimos.

Luxemburgo: no hay directores/as en los centros de educación infantil y primaria.

Hungría: La categoría máxima se refiere al título de Docente Investigador/a con al menos 42 años de experiencia más el 80 % de la base salarial.

Eslovenia: En los centros de educación de primaria y primera etapa de secundaria (CINE 1 y 24), los datos se refieren a directores/as de centros básicos que ofrecen ambos niveles educativos (educación primaria de estructura única y primera etapa de educación secundaria).

Suecia: no hay salarios establecidos por ley. Los salarios mínimos indicados corresponden a los salarios medios reales de los/as directores/as de centros educativos con hasta 2 años de experiencia. Los salarios máximos indicados corresponden a los salarios medios reales por encima del percentil 90. Año de referencia 2019.

Noruega: no hay salarios oficiales para directores/as. Su salario se establece a nivel local.

Esta diferencia porcentual es similar en todos los niveles educativos en Croacia, Italia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal, Albania, Montenegro, Serbia y Turquía. Este también es el caso en la República Checa, con la excepción de los centros de educación infantil, y en Eslovenia, excepto los centros de segunda etapa de educación secundaria.

En el resto de los países, la diferencia entre el salario mínimo y máximo varía en función del nivel educativo. En las comunidades francófona y germanófona de Bélgica, así como en Irlanda (educación primaria), Grecia, España y Austria, la diferencia porcentual entre los salarios mínimos y máximos establecidos por ley es mayor en educación infantil y primaria que en educación secundaria. Por el contrario, en la comunidad flamenca de Bélgica, así como en Francia y los Países Bajos, la diferencia es más significativa a nivel de secundaria. En Macedonia del Norte, la diferencia salarial aumenta con el nivel educativo. Bulgaria, Hungría, Eslovaquia, Finlandia, Islandia y Liechtenstein son los otros países donde las diferencias en los salarios de los/as directores/as de centros educativos varían según los niveles educativos, pero no se puede observar un patrón específico de salarios mínimos y máximos entre los niveles educativos mencionados anteriormente.

Al observar la amplitud de la diferencia entre los salarios mínimos y máximos establecidos por ley para directores/as de centros educativos, las mayores diferencias aparecen en Irlanda (en educación primaria), Hungría, los Países Bajos (en educación secundaria), Portugal y Suiza (en educación primaria y primera etapa de educación secundaria). En estos países, el salario máximo establecido por ley es más del doble del salario mínimo de los/as directores/as de centros educativos. Por el contrario, en Malta, la diferencia es inferior a 10 puntos porcentuales en todos los niveles educativos y, por tanto, es la más pequeña de Europa. Las diferencias son igualmente bajas en uno o dos niveles educativos en Bulgaria, Rumanía, Finlandia, Albania, Liechtenstein y Turquía.

REFERENCIAS

Carlo, A., Michel, A., Chabanne, J.Ch., Bucheton, D., Demougin, P. et al., 2013 (Volume 1 y 2). *Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe*. [pdf] Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb4f3b89-5f9b-4d8e-997b-426a9e3a41cd/language-en/format-PDF/source-search> (Volume 1) y <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/625d2e56-7085-4cb9-a97d-5e1c94eab261/language-en/format-PDF/source-search> (Volume 2) [Accessed 20 May 2021].

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2013. *Key Data on Teachers y School Leaders in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Comisión Europea, 2015. *Education y Training 2020. Schools Policy. A whole school approach to tackling early school leaving*. [pdf] Available at: [A whole school approach to tackling early school leaving \(europa.eu\)](#) [Accessed 22 June 2021].

Comisión Europea, 2019. *Education y Training Monitor 2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Comisión Europea, 2020. *Supporting Teacher y School Leader Careers: A Policy Guide*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2766/972132

Comisión Europea /EACEA/Eurydice, 2020a. *Teachers' y School Heads' Salaries y Allowances in Europe – 2019/20*. Eurydice Facts y Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2020b. *Equity in School Education in Europe. Structures, policies y students performance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

OECD. 2008. *Improving School Leadership. Volume 1: Policy y Practice*. OECD Publishing, Paris. [pdf] Available at: [Improving School Leadership \(oecd.org\)](#). [Accessed 19 July 2021].

OECD (2019), *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers y School Leaders as Lifelong Learners*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>.

OECD (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers y School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

RECONOCIMIENTOS

AGENCIA EJECUTIVA EUROPEA DE EDUCACIÓN Y CULTURA ANÁLISIS DE POLÍTICAS DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD

Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A6)
B-1049 Bruselas
(<http://ec.europa.eu/eurydice>)

Autora

Teodora Parveva (coordinación), Anita Krémó y Jari Matti Riiheläinen

Maquetación y gráficos

Patrice Brel

Portada

Virginia Giovannelli

Coordinadora de producción

Gisèle De LeI

UNIDADES NACIONALES DE EURYDICE

ALBANIA

Unidad Eurydice
Departamento de Integración y Proyectos Europeos
Ministerio de Educación y Deporte
Rruga e Durrësit, Nr. 23
1001 Tiranë
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

AUSTRIA

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Abt. Bildungsstatistik und –monitoring
Minoritenplatz 5
1010 Wien
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

BÉLGICA

Unité Eurydice de la Communauté française
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction des relations internationales
Boulevard Léopold II, 44 – Bureau 6A/001
1080 Bruxelles
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

Eurydice Vlaxeren
Departement Onderwijs en Vorming/
Afdeling Strategische Beleidsondersteuning
Hendrik Consciencegebouw 7C10
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel
Contribución de la Unidad: Eline De Ridder (coordinación)
y Sanne Noël; expertos: Raymond Van De Sijpe y
Rik Verstraete

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen
Gemeinschaft
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Contribución de la Unidad: Clara Jacquemart y
Catherine Reinertz

BOSNIA Y HERZEGOVINA

Ministry of Civil Affairs
Education Sector
Trg BiH 3
71000 Sarajevo
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

BULGARIA

Unidad Eurydice
Human Resource Development Centre
Education Research y Planning Unit
15, Graf Ignatiev Str.
1000 Sofia
Contribución de la Unidad: Marchela Mitova, Nikoleta Hristova
y Anita Rahova

CROACIA

Agency for Mobility y EU Programmes
Frankopanska 26
10000 Zagreb
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

CHIPRE

Unidad Eurydice
Ministerio de Educación, Cultura, Deporte y Juventud
Kimonos y Thoukydidou
1434 Nicosia
Chipre no ha contribuido a esta recopilación de datos.

REPÚBLICA CHECA

Unidad Eurydice
Agencia Nacional Checa para la Educación e Investigación
Internacional
Dům zahraniční spolupráce
Na Poříčí 1035/4
110 00 Praha 1
Contribución de la Unidad: Simona Pikálková

DINAMARCA

Unidad Eurydice
Ministerio de Educación Superior y Ciencia
Agencia Danesa para la Ciencia
y la Educación Superior
Bredgade 43
1260 København K
Contribución de la Unidad:
Ministerio de Infancia y
Educación y Ministerio
de Educación Superior y Ciencia

ESTONIA

Unidad Eurydice
Departamento de Análisis
Ministerio de Educación e Investigación
Munga 18
50088 Tartu
Contribución de la Unidad:
Inga Kukk (coordinación);
expertos: Tiina Annus, Kristel Vaher,
Hille Vares (Ministerio
de Educación e Investigación)

FINLANDIA

Unidad Eurydice
Finnish National Agency for Education
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Contribución de la Unidad:
Responsabilidad conjunta

FRANCIA

Unité française d'Eurydice
Ministère de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse et des Sports (MENJS)
Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
Direction de l'évaluation, de la prospective
et de la performance (DEPP)
Mission aux relations européennes
et internationales (MIREI)
61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15
Contribución de la Unidad:
Marion Defresne, Alexyrra Farrugia,
Anne Gaudry-Lachet y Robert Rakocevic

ALEMANIA

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Heinrich-Konen Str. 1
53227 Bonn

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der
Kultusministerkonferenz
Taubenstraße 10
10117 Berlin
Contribución de la Unidad: Thomas Eckhardt

GRECIA

Unidad Eurydice
Dirección de Asuntos Europeos e Internacionales, Diáspora
Helénica y Educación Intercultural
Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos
37 Yrea Papyreou Street (Oficina 2172)
15180 Maroussi (Attiki)
Contribución de la Unidad: Dimitra Farmakiotou

HUNGRÍA

Unidad Húngara de Eurydice
Autoridad educativa
19-21 Maros Str.
1122 Budapest
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

ISLANDIA

Unidad Eurydice
Dirección de Educación
Víkurbvarfi 3
203 Kópavogur
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta de la
Unidad Eurydice en colaboración con representantes y socios
del Ministerio

IRLANDA

Unidad Eurydice
Departamento de Educación (DE)
Sección Internacional
Marlborough Street
Dublin 1 – DO1 RC96
Contribución de la Unidad: Mary Gilbride, Catherine Treacy,
John Fitzgerald, Seán P Ó Briain, Inspectorado DE

ITALIA

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca
Educativa (INDIRE)
Agenzia Erasmus+
Via C. Lombroso 6/15
50134 Firenze
Contribución de la Unidad: Simona Baggiani;
experta: Lucia De Fabrizio (Ufficio 'Gestione del patrimonio
informativo e Statistica', Ministero dell'Istruzione)

LETONIA

Unidad Eurydice
Agencia Estatal de Desarrollo de la Educación
Valņu street 1 (5.º planta)
1050 Riga
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta;
experto: Modra Jansone (Ministerio de Educación y Ciencia)

LIECHTENSTEIN

Informationsstelle Eurydice
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein
Austrasse 79
Postfach 684
9490 Vaduz
Contribución de la Unidad: Centro Nacional de Información de
Eurydice

LITUANIA

Unidad Eurydice
Agencia Nacional de Educación
K. Kalinausko Str. 7,
LT-03107, Vilnius,
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

LUXEMBURGO

Unité nationale d'Eurydice
ANEFORÉ ASBL
eduPôle Walferdange
Bâtiment 03 - étage 01
Route de Diekirch
7220 Walferdange
Contribución de la Unidad: Gilles Hirt (experto – Ministère de
l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse)

MALTA

Unidad Nacional de Eurydice
Dirección de Investigación, Aprendizaje Permanente y
Empleabilidad
Ministerio de Educación
Great Siege Road
Floriana VLT 2000
Contribución de la Unidad: Joanne Bugeja;
experto: Louis Scerri

MONTENEGRO

Unidad Eurydice
Vaka Djurovica bb
81000 Podgorica
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

PAÍSES BAJOS

Eurydice Países Bajos
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Internationaal Beleid
Rijnstraat 50
2500 BJ Den Haag
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

MACEDONIA DEL NORTE

Agencia Nacional de Programas Educativos Europeos y
Movilidad
Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, No. 17
1000 Skopje
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

NORUEGA

Unidad Eurydice
Ministerio de Educación e Investigación, Dirección de
Educación Superior y Competencias
P.O. Box 1093
5809 Bergen
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

POLONIA

Unidad polaca de Eurydice
Fundación para el Desarrollo del Sistema Educativo
Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Warszawa
Contribución de la Unidad: Magdalena Górowska-Fells;
expertas: Anna Nowożyńska y
Barbara Antosiewicz (Ministerio de Educación y Ciencia)

PORTUGAL

Unidade Portuguesa da Rede Eurydice (UPRE)
Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
Av. 24 de Julho, 134
1399-054 Lisboa
Contribución de la Unidad: Isabel Almeida en colaboración
con Joaquim Santos (Dirección General de Educación y
Ciencia Estadística), José Rafael (Dirección General de
Educación y Ciencia Estadística) y Alcina Cardoso (Instituto
de Gestion y Educación Financiera)

RUMANÍA

Unidad Eurydice
Agencia Nacional de Programas Comunitarios en Materia de
Educación y Formación Profesional
Universitatea Politehnică București
Biblioteca Centrală
Splaiul Independenței, nr. 313
Sector 6
060042 București
Contribución de la Unidad: Veronica – Gabriela Chirea;
experto: George Ghelmez (Ministerio de Educación e
Investigación)

SERBIA

Unidad Eurydice Serbia
Fundación Tempus
Ruze Jovanovic 27a
11000 Belgrade
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta;
experto: Nemanja Vuksanović (Facultad de Economía,
Universidad de Belgrado)

ESLOVAQUIA

Unidad Eurydice
Asociación Académica Eslovaca para la Cooperación
Internacional
Křížkova 9

811 04 Bratislava
Contribución de la Unidad: Responsabilidad conjunta

ESLOVENIA

Unidad Eurydice
Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte
Centro para el Desarrollo de la Educación
Masarykova 16
1000 Ljubljana
Experta: Barbara Kresal Sterniša

ESPAÑA

Eurydice España-REDIE
Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE)
Ministerio de Educación y Formación Profesional
Paseo del Prado, 28
28014 Madrid
Contribución de la Unidad: Jesús Ibáñez Milla, Jaime Vaquero
Jiménez, David Varas del Peso y Juan Carlos Girón Ortega

SUECIA

Unidad Eurydice
Universitets- och högskolerådet/
Consejo Sueco para la Educación Superior
Box 4030
171 04 Solna
Contribución de la Unidad:
Responsabilidad conjunta
expert: Karin Zetterbeg Grünewald
(Agencia Nacional Sueca para la Educación)

SUIZA

Unidad Eurydice
Conferencia Suiza de Ministros Cantonales de Educación
(EDK)
Speichergasse 6
3001 Bern
Contribución de la Unidad: Alexy Gerlings

TURQUÍA

Unidad Eurydice
MEB, Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB)
Eurydice Türkiye Birimi, Merkez Bina 4. Kat
B-Blok Bakanlıklar
06648 Ankara
Contribución de la Unidad: Osman Yıldırım Uğur;
experto: Prof. Dr. Paşa Tefvik Cephe

Ponerse en contacto con la UE

EN PERSONA

En toda Europa hay cientos de centros locales de información de la UE.

Aquí encontrará la dirección del centro más cercano: https://europa.eu/european-union/contact_en

POR TELÉFONO O POR CORREO ELECTRÓNICO

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas acerca de la Unión Europea. Puede contactar con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas),
- en el siguiente número: +32 22999696, o
- por correo electrónico a través de: https://europa.eu/european-union/contact_es

Encontrar información sobre la UE

EN LÍNEA

Encontrará información en todos los idiomas oficiales de la Unión Europea en el sitio web Europa: europa.eu

PUBLICACIONES DE LA UE

Puede descargar o solicitar publicaciones de la UE, gratuitas o de pago, de EU Bookshop en:

<https://op.europa.eu/es/web/general-publications/publications>.

Puede obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con su centro de información local (véase https://europa.eu/european-union/contact_es).

LEGISLACIÓN DE LA UE Y DOCUMENTOS RELACIONADOS

Para acceder a información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1951 en todos los idiomas oficiales, visite el portal EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/>

DATOS ABIERTOS DE LA UE

El portal de datos abiertos de la UE (<https://data.europa.eu/es>) proporciona acceso a conjuntos de datos de la UE.

Los datos se pueden descargar y reutilizar de forma gratuita, tanto para fines comerciales como no comerciales.

Salarios y complementos del profesorado y directores de centros educativos en Europa 2019/20

Este informe analiza los salarios oficiales del profesorado y directores/as de centros de educación infantil, primaria y secundaria general en 38 sistemas educativos europeos en 2019/20. El resumen comparativo analiza los salarios reales de docentes principiantes y las perspectivas de aumento salarial a lo largo de su carrera profesional. También se examinan los principales cambios de los últimos años en los salarios oficiales del profesorado, así como los salarios medios reales, incluidos los complementos y otros pagos adicionales, y los salarios oficiales de directores/as de centros educativos.

El informe incluye fichas nacionales que muestran los datos de los salarios y complementos del profesorado y directores/as de centros educativos de cada sistema educativo.

Los datos han sido recogidos conjuntamente por las redes Eurydice y OECD/NESLI.

La labor de la Red Eurydice consiste en comprender y explicar cómo se organizan y cómo funcionan los diferentes sistemas educativos de Europa. Esta red proporciona descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparativos dedicados a temas específicos, indicadores y estadísticas. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles de forma gratuita en el sitio web de Eurydice o en formato papel con solicitud previa. Con su labor, Eurydice pretende promover el entendimiento, la cooperación, la confianza y la movilidad a nivel europeo e internacional. La red consta de unidades nacionales ubicadas en países europeos y está coordinada por la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Para obtener más información sobre Eurydice, consulte:

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>

Para obtener más información sobre Eurydice, consulte:

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/> .

