



# Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos

*en Europa  
2018/19*

Eurydice – *Datos y cifras*





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

2018/19

Eurydice – Datos y cifras

Este documento es una publicación de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Análisis de Políticas de Educación y Juventud).

**Se ruega citar la publicación de la siguiente manera:**

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2020. *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2018/19*. Eurydice Datos y cifras. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

ISBN 978-92-9484-344-9      ISSN 2443-5376      doi:10.2797/908264      EC-AD-20-001-ES-N

Texto finalizado en septiembre de 2020.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2020

© Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural, 2020

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

Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural  
Análisis de Políticas de Educación y Juventud  
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A7)  
BE-1049 Bruselas  
Correo electrónico: [eacea-eurydice@ec.europa.eu](mailto:eacea-eurydice@ec.europa.eu)  
Página web: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial  
Centro Nacional de Evaluación Educativa

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Subdirección General de Atención al Ciudadano, Documentación y Publicaciones

Edición: 2020

NIPO (en línea): 847-20-211-1

Catálogo de publicaciones del Ministerio: <https://sede.educacion.gob.es/publventa/inicio.action>

Catálogo general de publicaciones oficiales: <https://cpage.mpr.gob.es/>

Nota: este resumen se completa con las fichas específicas de cada país y un glosario. Se encuentran disponibles en inglés en la página web de publicaciones de la UE: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/90e96d48-11bd-11eb-9a54-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-166346631>

## ÍNDICE

---

<b>Índice de gráficos</b>	<b>5</b>
<b>Códigos</b>	<b>6</b>
<b>Conclusiones principales</b>	<b>7</b>
<b>Parte I: análisis comparativo</b>	<b>8</b>
Introducción	8
1. Los salarios de los profesores noveles varían considerablemente en los países europeos	9
2. Las diferencias salariales entre niveles educativos suelen estar relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación	11
3. Los profesores reciben una compensación económica por una mayor cualificación formal en aproximadamente la mitad de los sistemas educativos	13
4. Existen diferencias significativas entre países en la cantidad y los plazos para los aumentos salariales en función del tiempo en el servicio	15
5. Los salarios oficiales siguen aumentando en algunos estados miembros de la UE con niveles salariales bajos	18
6. Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Rumanía muestran el mayor aumento de los salarios iniciales (vinculado a la inflación) en los últimos cuatro años en la UE	19
7. De media, los profesores de educación infantil suelen ganar menos y los profesores de educación secundaria suelen ganar más	21
8. La escala salarial de los directores de centros a menudo es distinta a la de los docentes	23
9. Los ingresos de los directores de los centros suelen depender del tamaño del centro	24
10. El salario mínimo de los directores suele ser más elevado que el de los docentes con 15 años de experiencia	26
11. En la mayoría de sistemas educativos, existen diferencias significativas entre los salarios que perciben los directores de los centros	28
<b>Reconocimientos</b>	<b>31</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

---

Gráfico 1: salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (EUR) para los profesores a tiempo completo y plenamente cualificados de los centros públicos, 2018/19	10
Gráfico 2: nivel CINE de la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente, 2018/19	12
Gráfico 3: compensación económica por una mayor cualificación, 2018/19	14
Gráfico 4: diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales de los profesores de secundaria inferior y sus salarios a los 10 o 15 años de servicio, y en la categoría superior de la escala salarial, 2018/19	16
Gráfico 5: cambios en los salarios oficiales de los docentes en los centros públicos entre 2017/18 y 2018/19	18
Gráfico 6: cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales de los docentes desde 2014/15 hasta 2018/19 (precios constantes)	20
Gráfico 7: salarios brutos anuales medios reales (EUR) para los docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2018/19	22
Gráfico 8: sistemas de remuneración de los directores de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2018/19	24
Gráfico 9: impacto del tamaño de los centros educativos en los salarios de los directores de los mismos, 2018/19	25
Gráfico 10: salarios anuales brutos establecidos por ley (EUR) para los directores de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia con la cualificación mínima, 2018/19	27
Gráfico 11: diferencia porcentual entre el salario oficial mínimo y el máximo para directores de centros educativos, 2018/19	29

## CÓDIGOS

---

### Códigos de países

<b>EU</b>	Unión Europea	<b>AT</b>	Austria
<b>BE</b>	Bélgica	<b>PL</b>	Polonia
<b>BE fr</b>	Bélgica – Comunidad francófona	<b>PT</b>	Portugal
<b>BE de</b>	Bélgica – Comunidad germanófona	<b>RO</b>	Rumanía
<b>BE nl</b>	Bélgica – Comunidad flamenca	<b>SI</b>	Eslovenia
<b>BG</b>	Bulgaria	<b>SK</b>	Eslovaquia
<b>CZ</b>	República Checa	<b>FI</b>	Finlandia
<b>DK</b>	Dinamarca	<b>SE</b>	Suecia
<b>DE</b>	Alemania	<b>UK</b>	Reino Unido
<b>EE</b>	Estonia	<b>UK-ENG</b>	Inglaterra
<b>IE</b>	Irlanda	<b>UK-WLS</b>	Gales
<b>EL</b>	Grecia	<b>UK-NIR</b>	Irlanda del Norte
<b>ES</b>	España	<b>UK-SCT</b>	Escocia
<b>FR</b>	Francia	<b>AL</b>	Albania
<b>HR</b>	Croacia	<b>BA</b>	Bosnia y Herzegovina
<b>IT</b>	Italia	<b>CH</b>	Suiza
<b>CY</b>	Chipre	<b>IS</b>	Islandia
<b>LV</b>	Letonia	<b>LI</b>	Liechtenstein
<b>LT</b>	Lituania	<b>ME</b>	Montenegro
<b>LU</b>	Luxemburgo	<b>MK</b>	Macedonia del Norte
<b>HU</b>	Hungría	<b>NO</b>	Noruega
<b>MT</b>	Malta	<b>RS</b>	Serbia
<b>NL</b>	Países Bajos	<b>TR</b>	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 los profesores que se incorporan a la profesión. Los salarios brutos iniciales establecidos por ley pueden variar de 5 000 a 80 000 euros anuales aproximadamente en función del país.
- En doce países, todos los profesores que se incorporan a la profesión tienen el mismo salario establecido por ley independientemente del nivel educativo en el que enseñan. En el resto hay diferencias salariales entre los distintos niveles educativos, relacionadas por lo general con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.
- En aproximadamente la mitad de los sistemas educativos, los docentes reciben una compensación económica por una mayor cualificación formal. Es posible que se encuentren en una escala salarial superior, que se les aplique un coeficiente mayor, que asciendan en la escala salarial, que se les reconozcan sus años adicionales de servicio o que reciban un complemento.
- Existen diferencias significativas en la cantidad y los plazos para los aumentos salariales en función de la permanencia en el servicio. En función del país, los salarios iniciales pueden aumentar durante la carrera de un docente entre un 12 % y un 116 %. El número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial va de 6 años en el Reino Unido (Escocia) a 42 años en Hungría. En Irlanda, los Países Bajos y Polonia, los salarios iniciales oficiales de los profesores noveles pueden aumentar en más de un 60 % en los primeros quince años en el servicio e incluso más en los siguientes años.
- En 2018/19, los salarios oficiales de los docentes aumentaron en la mayoría de los sistemas educativos, pero los aumentos salariales fueron por lo general modestos o vinculados a la inflación. En Grecia, Luxemburgo, Portugal, Albania, Bosnia y Herzegovina, Suiza, Liechtenstein y Montenegro, apenas se produjeron cambios en comparación con 2017/18.
- Por el contrario, Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Rumanía y Eslovaquia continuaron implementando medidas introducidas en años anteriores para mejorar los salarios de los docentes. De hecho, estos países se encuentran entre los que muestran el mayor aumento de los salarios iniciales (vinculado a la inflación) en los últimos cuatro años en la UE. Desde 2014/15, los salarios iniciales ajustados por la inflación también han aumentado significativamente en Irlanda, Malta y Suecia.
- El nivel salarial real está estrechamente relacionado con el PIB per cápita de un país, es decir, cuanto más elevado sea el PIB per cápita, más elevado será el salario anual medio. De media, los profesores de educación infantil suelen ganar menos y los profesores de educación secundaria suelen ganar más.
- La escala salarial de los directores de centros a menudo es distinta a la de los docentes y sus salarios suelen aumentar con el tamaño del centro. En la mayoría de sistemas educativos existen diferencias salariales significativas entre los directores de los centros en función del tamaño u otras características del centro y otros factores, como la experiencia y las responsabilidades de los directores.
- El salario mínimo oficial de los directores de centros es inferior al salario de los docentes con 15 años de experiencia en la comunidad francófona de Bélgica, República Checa, Luxemburgo, Albania y Turquía. Este es también el caso de algunos niveles educativos o directores de centros pequeños en otros pocos países.

## PARTE I: ANÁLISIS COMPARATIVO

---

### Introducción

El conocimiento y las competencias de los profesores, su compromiso con el trabajo y la calidad del liderazgo escolar 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 de mayor talento y las más preparadas para responder a las nuevas exigencias de la profesión (1). A día de hoy, se espera que los profesores no solo transmitan conocimiento, sino que también actúen como facilitadores del aprendizaje, utilicen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), trabajen en equipo, enseñen a alumnos de diversos orígenes socioeconómicos y culturales, faciliten la integración de niños con necesidades educativas especiales (NEE) y colaboren en la dirección y en la gestión del centro. Los directores 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.

La complejidad y la variedad de las competencias requeridas plantea un reto para todos los sistemas educativos nacionales: cómo atraer a las personas con más talento a la profesión docente y retenerlas. 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, desempeña un papel fundamental a la hora de atraer a las personas a la profesión y de garantizar que el profesorado en servicio esté satisfecho y suficientemente motivado para continuar ejerciendo una docencia de alta calidad. 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 los profesores que ya ejercen como en el de candidatos potenciales.

Este informe analiza los ingresos de los profesores y directores de centros educativos a tiempo completo y plenamente cualificados en los centros públicos de 42 sistemas educativos europeos (2). En algunos de ellos, se aplican las mismas regulaciones a los centros privados dependientes del gobierno. El análisis abarca los niveles de educación infantil, primaria y secundaria general inferior y superior (es decir, los niveles CINE 02, 1, 24 y 34). Los datos salariales hacen referencia a los salarios brutos anuales (ver Definiciones en el anexo), que pueden ser establecidos por ley (es decir, definidos en la regulación u otros documentos estratégicos) o reales (es decir, una media ponderada de los ingresos reales de los docentes). El año de referencia es por lo general 2018/19. No obstante, algunos países solo pudieron proporcionar datos sobre los salarios reales de 2017/18.

Este resumen comparativo se organiza de la siguiente manera:

En la **sección 1** se examinan los salarios anuales brutos establecidos por ley de los docentes recién incorporados en 2018/2019 a nivel de infantil, primaria y secundaria.

En la **sección 2** se analiza la relación entre las diferencias salariales en los distintos niveles educativos y los requisitos mínimos de cualificación.

En la **sección 3** se examina en qué medida se reconoce una mayor cualificación en los distintos sistemas de remuneración.

En la **sección 4** se analizan los aumentos de salario relacionados con el tiempo en el servicio, su alcance y plazos.

En la **sección 5** se describen los cambios en los salarios establecidos por ley en el último año.

En la **sección 6** se examina la variación en los salarios iniciales establecidos por ley en los últimos cuatro años ajustados debido al efecto de la inflación.

---

(1) Consejo de la Unión Europea, 2014. *Conclusions on effective teacher education*. 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](http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf).

(2) Este informe cubre 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 NESLI.



En la **sección 7** se muestran los salarios brutos anuales medios (reales) de los docentes y examina cómo se relacionan con el producto interior bruto (PIB) per cápita de cada país.

En la **sección 8** se describen los sistemas principales para la remuneración de los directores de los centros.

En la **sección 9** se analiza cómo afecta el tamaño del centro a los ingresos de los directores de los centros.

En la **sección 10** se compara el salario mínimo establecido por ley de los directores de centros con el salario de los docentes con más de 15 años de experiencia a fin de identificar dónde son menos atractivos los salarios de los directores.

En la **sección 11** se examinan las diferencias salariales entre los directores de centros de cada sistema educativo debido a factores individuales (como el tiempo en el servicio) y/o determinadas características del centro (como su tamaño).

## **1. Los salarios de los profesores noveles varían considerablemente en los países europeos**

Existen diferencias significativas entre los países europeos en cuanto a los salarios establecidos por ley para los profesores que se incorporan a la profesión. El gráfico 1 muestra los salarios iniciales establecidos por ley para los profesores a tiempo completo con la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos sistemas educativos en los que la mayor proporción de profesores posee una cualificación superior y perciben salarios de una escala superior.

Los salarios brutos iniciales establecidos por ley pueden variar de 5 000 a 80 000 euros anuales aproximadamente en función del país. El nivel salarial suele estar relacionado con el nivel de vida medido en términos de producto interior bruto (PIB) per cápita.

En seis países de la UE (Bulgaria, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía y Eslovaquia), el salario inicial de los profesores noveles se encuentra por debajo de 9 000 € al año. Estos seis países tienen el PIB per cápita más bajo de la UE (ver el anexo). En Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía pueden encontrarse niveles salariales igualmente bajos.

Los salarios iniciales establecidos por ley para los profesores se encuentran por debajo de 20 000 € al año en otros seis estados miembros (República Checa, Estonia, Grecia, Croacia, Lituania y Eslovenia), que tienen el siguiente PIB per cápita más bajo de la UE.

Les siguen Francia, Italia, Malta, Portugal y el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) con salarios iniciales anuales en el rango de 22 000 a 28 000 €. La media de los 42 sistemas educativos se encuentra también en ese rango (24 499 € a nivel de educación infantil, 26 237 en educación primaria, 27 419 € en educación secundaria inferior y 28 420 € a nivel de educación secundaria superior).

Por encima de la media se encuentran los salarios iniciales de los profesores en Bélgica, Irlanda, España, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido (Escocia). Los salarios más elevados se encuentran en Dinamarca, Alemania, Luxemburgo, Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega, todos ellos países con un PIB per cápita elevado.

Mientras que en algunos países, todos los profesores tienen el mismo salario oficial independientemente del nivel educativo en el que enseñen, en otros existen diferencias entre los distintos niveles educativos.

En doce países (Bulgaria, Grecia, Francia, Croacia, Letonia, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, el Reino Unido, Montenegro y Turquía), el salario oficial de los profesores noveles es el mismo en todos los niveles educativos (3).

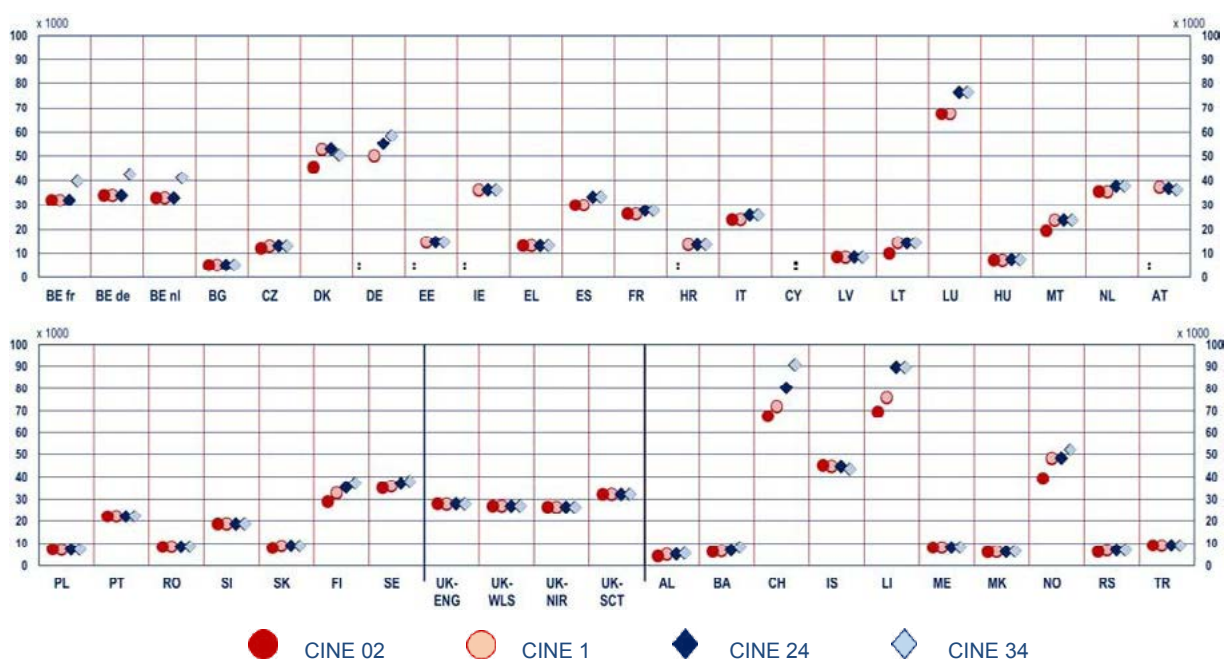
(3) En Francia, el salario oficial en educación secundaria es ligeramente superior al de educación infantil y primaria porque el complemento de tutoría que reciben todos los profesores es ligeramente superior y el salario incluye también una compensación por las horas extraordinarias.

En la República Checa, Estonia, Irlanda, Lituania, Malta, Eslovaquia y Serbia, el salario inicial es el mismo para los profesores de primaria y secundaria, pero suele ser inferior a nivel de educación infantil. Los maestros de infantil también ganan menos en Dinamarca.

En Bélgica, el salario inicial establecido por ley es el mismo para profesores de educación infantil, primaria y secundaria inferior, mientras que los profesores de secundaria superior suelen ganar más.

En España, Italia, Luxemburgo, Hungría y los Países Bajos, los salarios iniciales establecidos por ley son superiores para los profesores de secundaria que para los de 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.

**Gráfico 1: salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (EUR) para los profesores a tiempo completo y plenamente cualificados de los centros públicos, 2018/19**



**salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (EUR) para los profesores a tiempo completo y plenamente cualificados de los centros públicos, 2018/19**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY
<b>CINE 02</b>	31 980	34 073	33 048	5 161	12 014	45 622	:	:	:	13 104	29 918	26 329	:	23 993	:
<b>CINE 1</b>	31 980	34 073	33 048	5 161	12 902	52 594	50 029	14 600	36 318	13 104	29 918	26 329	13 547	23 993	:
<b>CINE 24</b>	31 980	34 073	33 048	5 161	12 902	52 861	55 153	14 600	36 318	13 104	33 392	27 709	13 547	25 829	:
<b>CINE 34</b>	39 787	42 692	41 232	5 161	12 902	50 345	58 542	14 600	36 318	13 104	33 392	27 709	13 547	25 829	:
	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	
<b>CINE 02</b>	8 520	9 903	67 391	7 193	19 487	35 600	:	7 226	22 310	8 413	18 658	7 894	29 008	35 130	
<b>CINE 1</b>	8 520	14 304	67 391	7 193	23 716	35 600	37 332	7 226	22 310	8 413	18 658	8 832	32 815	36 037	
<b>CINE 24</b>	8 520	14 304	76 376	7 488	23 716	37 809	36 854	7 226	22 310	8 413	18 658	8 832	35 441	37 170	
<b>CINE 34</b>	8 520	14 304	76 376	7 488	23 716	37 809	36 251	7 226	22 310	8 413	18 658	8 832	37 210	37 856	
	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT		AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
<b>CINE 02</b>	28 022	27 023	26 429	32 195		4 214	6 120	67 422	44 994	69 503	8 132	6 038	39 204	6 217	8,979
<b>CINE 1</b>	28 022	27 023	26 429	32 195		4 969	6 528	71 917	44 657	75 812	8 132	6 209	48 188	6 972	8 979
<b>CINE 24</b>	28 022	27 023	26 429	32 195		5 164	6 936	80 367	44 657	89 537	8 132	6 209	48 188	6 972	8,979
<b>CINE 34</b>	28 022	27 023	26 429	32 195		5 457	8 160	90 525	43 340	89 537	8 132	6 482	52 248	6 972	8 979

Fuente: Eurydice.

**Nota aclaratoria (gráfico 1)**

Los datos salariales de este gráfico hacen referencia a los salarios establecidos por ley para los profesores recién incorporados a tiempo completo con la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos países en los que la mayoría de profesores se incorporan a la profesión con una cualificación superior y perciben, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario inicial establecido por ley al que se hace referencia es el de los profesores con esta cualificación superior (ver Notas específicas de países a continuación).

**Notas específicas de países**

**Bélgica (BE fr):** la mayoría de los docentes en CINE 34 tienen una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, perciben un salario oficial más elevado, como se indica en el presente informe.

**Bélgica (BE nl):** la mayoría de los docentes en CINE 34 tienen una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, perciben un salario oficial más elevado, como se indica en el presente informe.

**República Checa:** los salarios que se muestran son medias ponderadas basadas en la proporción de profesores 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 oficiales se refieren al salario mínimo que perciben todos los docentes. No hay salario inicial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de servicio.

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

**Croacia:** la mayoría de los docentes de primaria y secundaria inferior tienen una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, perciben un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

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

**Países Bajos:** a nivel de educación secundaria, los salarios que se muestran son medias ponderadas de tres escalas salariales según la proporción de profesores pagados en cada una de ellas a fecha de 1 de octubre de 2018 y hacen referencia a los profesores de educación secundaria en conjunto.

**Austria:** los salarios que se muestran representan la media ponderada de dos escalas salariales (plan nuevo y anterior). En el nivel CINE 34 se incluyen los salarios de los docentes en los programas de formación profesional. No existen estadísticas a nivel federal para el nivel CINE 02 en guarderías. En los centros públicos, la etapa infantil la enseñan los profesores de primaria.

**Polonia:** la mayoría de los docentes de CINE 02, 1 y 24 tienen una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, perciben 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 oficiales establecidos por ley. Los salarios de los profesores se deciden a través de un convenio colectivo a nivel local/del centro educativo. Los salarios comunicados corresponden a los valores medios de los salarios reales de los docentes con uno o dos años de experiencia en 2018.

**Reino Unido (ENG):** el salario inicial hace referencia a una media ponderada de los puntos salariales mínimos de la escala salarial principal de las cuatro zonas geográficas: el interior de Londres, el exterior de Londres, la periferia de Londres, Inglaterra y Gales (excluida la zona de Londres).

**Reino Unido (WLS):** el salario inicial hace referencia al punto salarial mínimo de la escala salarial principal de la zona geográfica de Inglaterra y Gales (excluida la zona de Londres).

**Reino Unido (NIR):** el salario inicial es el mínimo de la escala salarial principal. Los gráficos incluyen el incremento salarial retroactivo anunciado en abril de 2020 (2,25 % en 2017/18 y 2 % en 2018/19).

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios indicados son medias ponderadas de los datos disponibles a nivel regional (cantones).

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

**Liechtenstein:** la mayoría de los docentes de secundaria inferior tienen una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, perciben un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

**Montenegro:** la mayoría de los docentes de infantil tienen una cualificación superior a la mínima (la misma que los docentes de primaria y secundaria) y, por consiguiente, perciben un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

**Noruega:** La mayoría de los profesores de primaria y secundaria poseen una cualificación superior a la mínima (a saber, una licenciatura de 5 años a nivel de educación primaria o secundaria inferior y un título de máster a nivel de educación secundaria superior) y perciben, por lo tanto, un salario inicial establecido por ley que se indica en el presente informe.

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

En los países en los que los docentes perciben un salario diferente en función del nivel educativo en el que enseñan, los que ganan más suelen necesitar una cualificación superior para incorporarse a la profesión. De la misma manera, en aquellos donde el salario inicial oficial es el mismo en todos los niveles educativos, también lo es el nivel mínimo de cualificación exigido para enseñar. El gráfico 2 muestra los requisitos mínimos de cualificación en los 42 sistemas de educación.

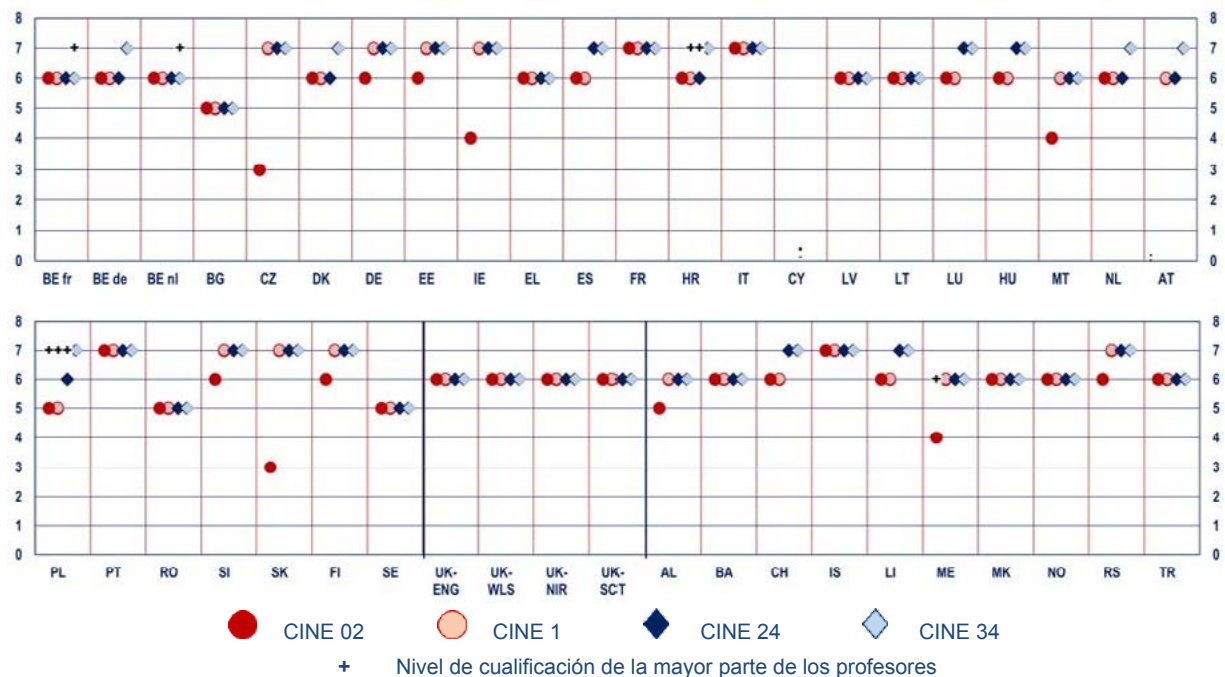
El nivel de cualificación es el mismo para todos los profesores de educación infantil, primaria y secundaria en los países en que su salario en todos los niveles educativos es el mismo o casi el mismo (ver Sección 1). La cualificación mínima es un estudio universitario terciario de ciclo corto (CINE 5) para todos los profesores de Bulgaria y Rumanía; una licenciatura o equivalente (CINE 6) en Grecia, Letonia, el Reino Unido y Turquía; y un título de máster o equivalente (CINE 7) en Francia y Portugal.

En Polonia, la gran mayoría de profesores de educación infantil, primaria y secundaria inferior poseen un título de máster y perciben un salario de la misma escala que los profesores de secundaria superior, para los cuales esa es la cualificación mínima. Este también es el caso de los profesores de primaria y secundaria inferior en Croacia.

De la misma manera, la cualificación mínima para ser profesor de educación infantil en Montenegro es el nivel 4 de la CINE, pero la mayoría de profesores de educación infantil poseen una licenciatura y ganan el mismo salario que los profesores 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 6 de la CINE, mientras que los profesores de primaria y secundaria necesitan un título de máster.

**Gráfico 2: nivel CINE de la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente, 2018/19**



Fuente: Eurydice.

**Notas específicas de países**

**Estonia:** a nivel de educación infantil, los profesores solo necesitan poseer un título de educación superior y competencias pedagógicas.

**Letonia:** los profesores deben poseer una licenciatura o un título de máster en pedagogía o en el área temática correspondiente.

**Reino Unido (SCT):** el estándar para el registro completo exige una licenciatura (CINE 6) y una cualificación de posgrado en enseñanza (CINE 7) o una licenciatura en educación (CINE 6).

En los lugares en que los profesores de secundaria superior perciben salarios superiores que otros profesores y sus requisitos de cualificación son también superiores. En la comunidad germanófona de Bélgica deben poseer un título de máster, mientras que la cualificación mínima para los profesores de infantil, primaria y secundaria inferior es el nivel de licenciatura. En las comunidades francófona y flamenca de Bélgica, la mayoría de los profesores de secundaria superior también poseen un título de máster y perciben un salario superior, pero la cualificación mínima es una licenciatura, la misma que para los profesores de infantil, primaria y secundaria inferior.

En Austria, el título de máster fue la mínima cualificación solo a nivel secundaria superior hasta 2016/17. No obstante, la reciente reforma estipula la misma cualificación mínima y el salario inicial oficial para los profesores de primaria y secundaria, a los que ahora se exige poseer un título de máster dentro de los cinco primeros años en el servicio.

En los lugares en que los profesores de infantil perciben salarios inferiores que otros profesores y sus requisitos de cualificación suelen ser también inferiores. Mientras que la cualificación mínima para los profesores de primaria y secundaria es el nivel 6 de la CINE en Malta y Albania, para los profesores de infantil es el nivel 4 y 5 de la CINE, respectivamente. En la República Checa, Irlanda y Eslovaquia, los profesores de primaria y secundaria deben poseer un título de máster o equivalente, mientras que a los profesores de infantil solo se les exige poseer cualificaciones del nivel 3 o 4 de la CINE (en función del país). En Estonia, Finlandia y Serbia se requiere también un título de máster para enseñar a nivel de primaria y secundaria, mientras que el requisito para los profesores de infantil es una licenciatura. En Dinamarca, a pesar de que la cualificación mínima para profesores de infantil y primaria/secundaria inferior es el nivel 6 de la CINE, la última categoría debe poseer también una especialización en tres asignaturas. En todos estos países, los salarios iniciales oficiales de los profesores de infantil son inferiores a los del resto de niveles educativos. Los profesores de infantil también ganan menos en Lituania, aunque se les exige poseer las mismas cualificaciones que los profesores de primaria y secundaria (CINE 6). Sin embargo, el gobierno ha aprobado recientemente una ley para subir sus salarios a partir de septiembre de 2020.

En España, Luxemburgo y Hungría, a los profesores de infantil y primaria se les exige poseer una licenciatura para incorporarse a la profesión docente, mientras que los profesores de secundaria inferior y superior necesitan un título de máster y perciben un salario superior <sup>(4)</sup>. En los Países Bajos, donde la cualificación mínima es una licenciatura para los profesores de infantil, primaria y secundaria inferior y un máster para los profesores de secundaria superior, los profesores de secundaria suelen ganar más (y la diferencia salarial es mayor para aquellos que poseen un título de máster).

En Noruega, la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente es una licenciatura de 4 años (CINE 6), pero la mayoría de profesores de primaria y secundaria poseen una licenciatura de 5 años (CINE 6) y la mayoría de los profesores de secundaria poseen un título de máster (CINE 7). Cada uno de estos niveles de cualificación está asociado a una escala salarial diferente.

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

### **3. Los profesores reciben una compensación económica por una mayor cualificación formal en aproximadamente la mitad de los sistemas educativos**

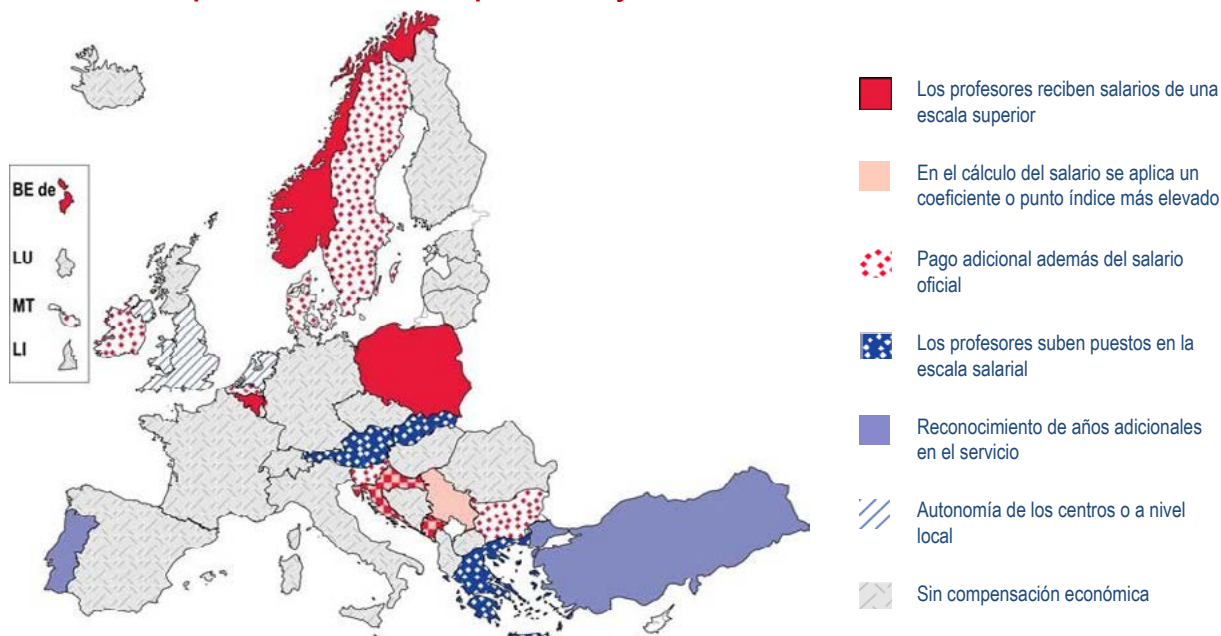
Como ilustra la sección anterior, los sistemas educativos pueden reconocer más de un nivel de cualificación para incorporarse a la profesión docente y pueden estipular salarios iniciales oficiales acordes a los mismos. En Polonia, la mayoría de profesores de infantil, primaria y secundaria se incorporan a la profesión con un título de máster y perciben salarios de una escala superior a la de los profesores con una licenciatura, que es la cualificación mínima exigida para enseñar. Este es también el caso de la educación primaria y secundaria inferior en Croacia y a nivel de secundaria superior en las comunidades francófona y flamenca de Bélgica.

En la comunidad francófona de Bélgica, aunque la mayoría de profesores de infantil, primaria y secundaria poseen una licenciatura, aquellos que poseen un título de máster en educación perciben los mismos salarios iniciales que los profesores de secundaria superior. Este también es el caso en la comunidad germanófona, pero no es necesario que el máster sea en educación.

(4) En Hungría, es posible enseñar a nivel de secundaria inferior con una licenciatura, pero desde 2010, la educación de los profesores se encuentra a nivel de máster.

En Noruega, los profesores de cualquier nivel educativo que posean una cualificación superior a la mínima perciben salarios de una escala superior. En Montenegro, los profesores de infantil con una licenciatura perciben salarios de una escala superior que la de aquellos con el nivel mínimo de cualificación.

### Gráfico 3: compensación económica por una mayor cualificación, 2018/19



Fuente: Eurydice.

#### Notas específicas de países

**Dinamarca:** el pago adicional por una mayor cualificación solo se aplica a nivel de secundaria superior.

**Irlanda:** la información del gráfico se refiere a los profesores que se incorporaron a la profesión antes de 2011, quienes reciben complementos por poseer determinadas cualificaciones.

En un segundo grupo de países que incluye a Croacia, Luxemburgo, Montenegro y Serbia, se aplica un coeficiente o punto índice más elevado en el cálculo de los salarios de los profesores que poseen una cualificación superior a la mínima.

En **Croacia**, el salario oficial básico aumenta en un 8 % por una cualificación adicional a nivel de máster y un 15 % a nivel de doctorado.

En **Luxemburgo**, los profesores con un doctorado perciben un salario de 20 puntos de índice más.

En **Montenegro**, el coeficiente salarial aumenta en 0,50 por un título de máster y en 0,90 por un doctorado.

En **Serbia**, los profesores perciben un 2 % adicional de su salario base por una especialización de un año, un 3 % por una especialización de dos años, un 4 % por una *magistratura* (diplomatura pre Bolonia) y un 6 % por un doctorado.

Una tercera forma de reconocer una mayor cualificación formal es conceder a los profesores un complemento o pago adicional además de su salario oficial. Este es el caso de la comunidad flamenca de Bélgica, Bulgaria, Malta, Eslovenia y Suecia. En Dinamarca, la autoridad rectora de la escuela puede decidir conceder este complemento a los profesores de secundaria superior. En Irlanda, los profesores que se incorporaron al sistema antes de 2011 también reciben un complemento por poseer determinadas cualificaciones.

En la **comunidad flamenca de Bélgica**, el pago adicional por poseer títulos y certificados específicos puede variar entre 46 € y 137 € al mes.

En **Malta**, los complementos por cualificación ascienden a 380 € por una diplomatura, 500 € por una licenciatura, 800 € por un título de máster y 1 100 € por un doctorado.

En **Eslovenia**, los profesores reciben un pago mensual adicional de 23,27 € por una especialización académica, 36,21 € por un título de máster o ciencias (pre Bolonia) y 59,47 € por un doctorado

En **Suecia**, el salario mensual puede incrementarse en 10 000 SEK para un catedrático (profesor titular de una asignatura).

En Grecia, Austria y Eslovaquia, la posesión de cualificación formal adicional permite a los profesores subir puestos en la escala salarial mientras que en Portugal y Turquía, los profesores reciben reconocimiento por años adicionales en el servicio (que es el criterio principal para la progresión salarial).

En los Países Bajos, el organismo rector de la escuela puede considerar las cualificaciones adicionales entre los criterios para ubicar a los profesores en una escala salarial superior. En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) el organismo rector de la escuela o la autoridad local están facultados para tener en cuenta una serie de factores, incluidos el nivel de cualificación, las aptitudes y la experiencia exigidos a la hora de determinar el salario de un puesto.

En los 19 sistemas educativos restantes, los docentes reciben una compensación económica por una mayor cualificación formal.

#### **4. Existen diferencias significativas entre países en la cantidad y los plazos para los aumentos salariales en función del tiempo en el servicio**

Si bien el salario inicial es importante para atraer a nuevos docentes, 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 los profesionales que consideren dedicarse a la docencia. Además, la permanencia de los docentes en sus puestos también es un problema y, por lo tanto, los aumentos salariales considerables a lo largo de toda la carrera pueden contribuir a su retención. Por el contrario, los aumentos pequeños sujetos a una permanencia significativa en el servicio pueden tener un efecto perjudicial en cuanto a la atracción y retención de los docentes a la profesión. En esta sección se muestra cómo los salarios de los profesores de educación secundaria inferior aumentan con el tiempo y el número de años en el servicio exigidos.

##### Aumento salarial significativo durante los primeros 15 años en el servicio

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

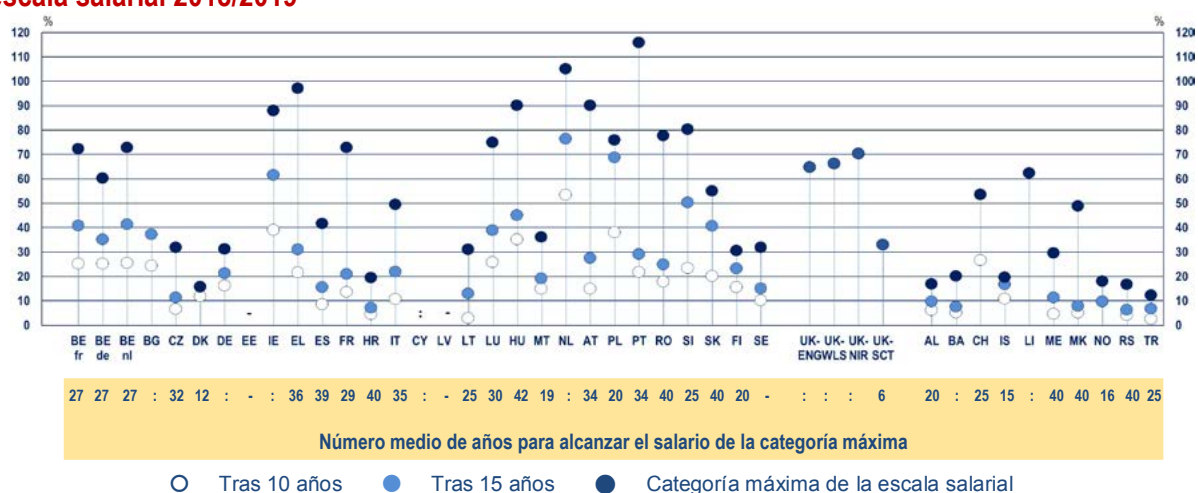
En los Países Bajos, los salarios iniciales aumentan en un 76 % durante los primeros 15 años y en hasta un 105 % en los años siguientes. En Irlanda, el salario oficial de los profesores es un 62 % superior después de 15 años y un 88 % superior en la categoría superior de la escala salarial. En Polonia, los salarios iniciales pueden aumentar en un 69 % dentro de los primeros 15 años y en hasta un 76 % en los cinco siguientes.

En Eslovenia, el salario tras 15 años de servicio puede ser una vez y media el salario inicial, y los profesores que alcanzan el nivel profesional más alto (es decir, consejero) perciben el salario superior oficial tras 25 años de media. Después, siguen recibiendo el suplemento por permanencia en el servicio, y al final de la carrera de un docente, el salario puede haberse incrementado en un 80 %.

En Bélgica y Luxemburgo existe también un aumento significativo en los primeros 15 años y posteriores aumentos en los años siguientes, pero suele necesitarse más tiempo en el servicio para alcanzar el salario superior (27 y 30 años, respectivamente).

En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), el máximo de la escala salarial superior, que la mayoría de profesores alcanzan tras 15 años en el servicio, es aproximadamente un 65 % superior que el mínimo de la escala salarial principal. En Irlanda del Norte, tras 10 años de media, los profesores alcanzan el máximo de la escala salarial superior, que es un 70 % mayor que el mínimo de la escala salarial principal.

### Gráfico 4: diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales de los profesores de secundaria inferior y sus salarios a los 10 o 15 años de servicio, y en la categoría superior de la escala salarial 2018/2019



#### Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales de los profesores de secundaria inferior y sus salarios a los 10 o 15 años de servicio, y en la categoría superior de la escala salarial, 2018/19

%	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
Tras 10 años de experiencia	25,0	25,1	25,4	24,3	6,5	11,8	16,1	-	39,0	21,5	8,4	13,5	4,5	10,7	-	-	2,8	25,8	35,0	14,9	53,3	14,9
Tras 15 años de experiencia	40,8	35,1	41,2	37,2	11,2	15,6	21,2	-	61,5	30,9	15,5	20,9	7,0	21,9	-	-	12,9	38,8	45,0	19,0	76,3	27,4
En la categoría máxima	72,3	60,2	72,8	-	31,9	15,6	31,2	-	87,8	97,0	41,6	72,7	19,4	49,4	-	-	30,9	74,9	90,0	36,0	105,0	90,1
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		UK- ENG	UK- WLS	UK- NIR	UK- SCT	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
Tras 10 años de experiencia	38,1	21,7	17,8	23,3	20,1	15,4	10,1		-	-	70,3	33,0	6,0	5,0	26,6	10,7	-	4,5	5,1	9,6	4,1	2,4
Tras 15 años de experiencia	68,6	29,1	24,8	50,2	40,6	23,2	14,9		64,8	66,1	70,3	33,0	9,6	7,5	-	16,6	-	11,3	7,8	9,6	6,2	6,6
En la categoría máxima	75,8	115,8	77,6	80,2	54,9	30,6	31,9		64,8	66,1	70,3	33,0	16,8	20,0	53,5	19,6	62,3	29,5	48,8	17,9	16,6	12,3

Fuente: Eurydice.

#### Nota aclaratoria

Los datos salariales de este gráfico se refieren a los salarios oficiales de los profesores recién incorporados a tiempo completo con la cualificación mínima para enseñar en educación secundaria inferior. 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

**Bulgaria:** la normativa sólo establece el salario mínimo para las tres etapas de la carrera de un profesor, es decir, profesor, profesor titular y jefe de estudios. El salario después de 10 años aquí corresponde al salario de los profesores titulares, y el salario después de 15 años corresponde al salario de los jefes de estudios, pero los docentes no son ascendidos automáticamente a estas categorías después de esa antigüedad en el servicio.

**República Checa:** los salarios que se muestran son medias ponderadas basadas en la proporción de profesores 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 todos los profesores.

**Irlanda:** los salarios indicados se refieren a las nuevas escalas salariales establecidas por la ley para los docentes nombrados a partir de principios de 2011, aunque la mayoría de los docentes con experiencia siguen percibiendo su salario con arreglo a la escala salarial anterior a 2011 y perciben salarios más elevados.

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

**Croacia:** los datos salariales hacen referencia a los profesores de educación secundaria inferior con un título de máster, que es la cualificación más frecuente a este nivel de educación.

**Lituania:** los datos corresponden a una carga de trabajo docente de 36 horas semanales para profesores con cualificación pedagógica. **Letonia:** la normativa oficial solo define los salarios iniciales. Los directores de los centros deciden los salarios de los profesores en función de su carga de trabajo y su rendimiento y del presupuesto del centro.

**Hungría:** los datos salariales del gráfico corresponden a las categorías Profesor I y Máster, pero la mayoría de los profesores acaban ascendiendo y perciben el salario superior para Profesor I.

**Países Bajos:** los salarios, la colocación y el progreso de los docentes se determinan a nivel de los centros educativos. Los salarios que se muestran son medias ponderadas de las tres escalas salariales en función de la proporción de profesores pagados en cada una de ellas al 1 de octubre de 2018.

**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 después de 10 y 15 años y en la categoría máxima se refieren al plan anterior.

**Polonia:** los datos salariales hacen referencia a los profesores de educación secundaria inferior con un título de máster, que es la cualificación más frecuente a este nivel de educación.



**Suecia:** no hay salarios oficiales establecidos por ley. Los salarios de los profesores se deciden a través de un convenio colectivo a nivel local/del centro educativo. Los salarios iniciales que se muestran corresponden a los valores medios de los salarios reales de los docentes con uno o dos años de experiencia en 2018. Los salarios máximos se refieren a los salarios reales por encima del percentil 90.

**Reino Unido (ENG):** el salario inicial hace referencia a una media ponderada de los puntos salariales mínimos de la escala salarial principal de las cuatro zonas geográficas: el interior de Londres, el exterior de Londres, la periferia de Londres, Inglaterra y Gales (excluida la zona de Londres). El salario superior hace referencia a una media ponderada de los puntos máximos de la escala salarial superior de las cuatro zonas geográficas.

**Reino Unido (WLS):** el salario inicial es el mínimo de la escala salarial principal y el salario máximo es el máximo de la escala salarial superior para el área geográfica de Inglaterra y Gales (excluida la zona de Londres).

**Reino Unido (NIR):** el salario inicial es el mínimo de la escala salarial principal y el salario máximo es el máximo de la escala salarial superior.

**Reino Unido (SCT):** a fecha de abril de 2019, son necesarios 5 años para alcanzar el salario superior (45 805 €), que es un 26 % más elevado que el salario inicial (36 495 €).

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios indicados son medias ponderadas de los datos disponibles a nivel regional (cantones).

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

**Noruega:** los datos salariales hacen referencia a los profesores de educación secundaria inferior con una licenciatura de cinco años, que es la cualificación más frecuente a este nivel de educación.

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

#### 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 de un profesor y suele requerirse una permanencia en el servicio significativa para alcanzar la categoría superior de la escala salarial. Por lo tanto, los profesores podrían percibir el salario superior únicamente durante un período de tiempo breve y no todos los profesores llegarán a ese punto.

En Portugal, el salario superior es más del doble del salario inicial, pero los profesores necesitan de media 34 años en el servicio para alcanzarlo. El salario inicial oficial puede aumentar en un 97 % en Grecia tras 36 años, en un 90 % en Hungría y Austria tras 42 y 34 años respectivamente y en un 78 % en Rumanía tras 40 años. En Francia, los salarios iniciales aumentan en un 73 % con 29 años en el servicio.

#### Aumento salarial modesto en un período de tiempo prolongado

En un tercer grupo de países, los profesores necesitan una permanencia en el servicio significativa para alcanzar unos aumentos salariales modestos.

Los salarios iniciales pueden aumentar en torno a un 50 % tras 35 años en el servicio en Italia y tras 40 años en el servicio en Eslovaquia y Macedonia del Norte. En España y Montenegro es necesaria una permanencia en el servicio similar para un aumento de un 42 % y un 30 % respectivamente. En República Checa, Alemania y Suecia, los salarios iniciales pueden aumentar hasta en un 32 % con el tiempo.

En Croacia, el aumento porcentual total está por debajo del 20 %, pero los profesores pueden ascender a niveles profesionales más altos con salarios más elevados tras 5 (profesor mentor), 10 (profesor consejero) y 15 años (profesor consejero excelente).

#### Aumento salarial modesto en un período de tiempo breve

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

En el Reino Unido (Escocia), antes de abril de 2019 solo eran necesarios seis años para alcanzar el salario superior, que era un 33 % más alto que el salario oficial de los profesores noveles. Desde entonces, los salarios iniciales pueden aumentar hasta un 26 % en cinco años. En Suiza, los salarios iniciales aumentan de media un 27 % en los 10 primeros años y un 54 % después de 25.

Los salarios iniciales pueden aumentar hasta un 16 % después de 12 años en el servicio en Dinamarca, un 20 % tras 15 años en Islandia y un 18 % tras 16 años en Noruega. El aumento total es mayor en Malta (36 %) y Finlandia (31 %), pero se tarda más en alcanzar el salario superior (19 y 20 años respectivamente). En Albania y Turquía, los profesores necesitan de media 20 y 25 años para alcanzar el salario superior, que es un 17 % y un 12 % más alto que el salario oficial de los profesores noveles.

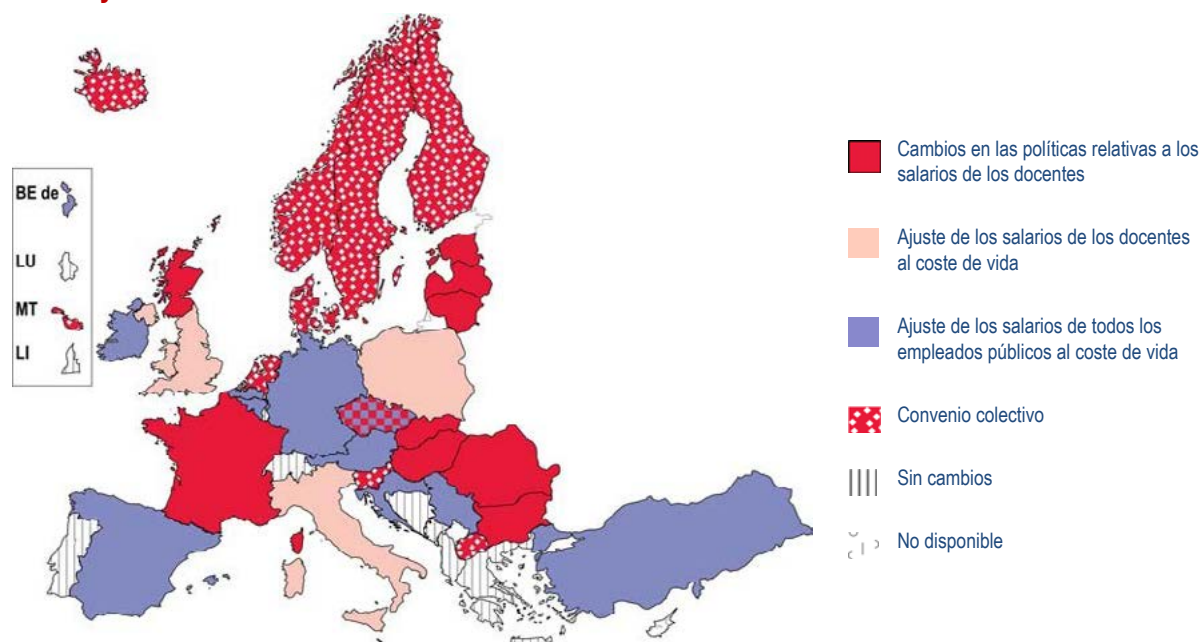
## 5. Los salarios oficiales siguen aumentando en algunos estados miembros de la UE con niveles salariales bajos

En esta sección se analizan los cambios en los salarios oficiales de los profesores entre 2017/18 y 2018/19. Estos cambios podrían ser el resultado de una reforma de políticas, un convenio colectivo o un ajuste de los salarios al coste de vida.

Los salarios oficiales de los profesores en 2018/19 se mantuvieron prácticamente iguales en ocho países (Grecia, Luxemburgo, Portugal, Albania, Bosnia y Herzegovina, Suiza, Liechtenstein y Montenegro). En todos esos países, este también había sido el caso el año anterior.

Los salarios de los empleados públicos, incluidos los profesores, se ajustaron al coste de vida en nueve países (Bélgica, República Checa, Alemania, Irlanda, España, Croacia, Austria, Serbia y Turquía). En Italia, Polonia y Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), dichos aumentos fueron exclusivos de los profesores.

### Gráfico 5: cambios en los salarios oficiales de los docentes en los centros públicos entre 2017/18 y 2018/19



Fuente: Eurydice.

#### **Nota aclaratoria**

Este gráfico muestra la naturaleza de los cambios en los salarios oficiales de los profesores de infantil, primaria y secundaria entre 2017/18 y 2018/19. El análisis abarca los salarios de los profesores noveles, profesores con 10 y 15 años de experiencia y de aquellos en la categoría superior de la escala salarial.

#### **Notas específicas de países**

**Irlanda:** los aumentos salariales de 2018/19 surgen en el contexto del restablecimiento gradual en curso de los salarios de los funcionarios, incluidos los de los profesores, a los niveles salariales existentes anteriores a la recesión económica de 2008. Las escalas salariales revisadas se han introducido como resultado del Public Service Stability Agreement 2013 – 2020 (Haddington Road Agreement/ Lansdowne Road Agreement) y la Public Service Pay and Pensions Act 2017, que incluyen disposiciones para el restablecimiento de los salarios.

**Grecia:** los salarios oficiales de los profesores noveles se mantuvieron. Los salarios de los profesores con 10 años de experiencia y en la categoría superior de la escala salarial aumentaron ligeramente en comparación con el año anterior ya que la congelación salarial vigente se levantó en parte. No obstante, los salarios de los profesores con 15 años de experiencia disminuyeron ligeramente.

**Reino Unido (NIR):** en abril de 2020, el gobierno anunció un aumento salarial retroactivo del 2,25 % para 2017/18 y del 2 % para 2018/19.

**Serbia:** el presupuesto de 2019 estableció un aumento salarial del 7 % al 12 % para todos los empleados públicos y del 9 % para el personal docente de los centros de primaria y secundaria y de las instituciones de enseñanza superior.

En Francia, el punto índice común a todos los empleados públicos se mantuvo igual, pero el *índice majoré* (es decir, la cantidad base multiplicada por el punto índice) de los profesores aumentó. No obstante, el incremento salarial fue inferior al 1 %. En el Reino Unido (Escocia), los salarios oficiales aumentaron un 3 % en abril de 2018 (como parte de un acuerdo de 3 años para aumentar los salarios en un total de un 13 %).

Ocho estados miembros de la UE con niveles salariales bajos (Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Rumanía y Eslovaquia) continuaron con la implementación de medidas concretas para mejorar los salarios oficiales de los profesores, manteniendo la tendencia al alza de los últimos años.

El gobierno de **Bulgaria** previó duplicar la remuneración de los profesores entre enero de 2017 y 2020. En 2018/19, se produjo un incremento del 20 %.

En la **República Checa**, los salarios oficiales de los profesores aumentaron un 10 % y los complementos y otros pagos adicionales, un 5 %.

En **Estonia**, el aumento del 9 % es el resultado de la referencia establecida en la Estonian Lifelong Learning Strategy 2020 (2013) para aumentar los salarios de los profesores al nivel del salario medio de los empleados altamente preparados.

En **Letonia**, el salario mensual mínimo aumentó en torno a un 4,5 % (de 680 € a 710 €).

En **Lituania**, el salario base y los coeficientes aumentaron. El aumento salarial fue superior al 30 %, pero el tipo impositivo también aumentó de un 22 % a un 37 %.

En **Hungría**, los salarios iniciales de los profesores de infantil y primaria aumentó en un 7 % para ajustarlos al salario mínimo.

En **Rumanía**, tras una reforma de 2017, los salarios aumentaron en un cuarto de la diferencia entre los salarios básicos previstos para 2022 y el salario básico de diciembre de 2019. El aumento fue de entre el 8 % y el 24 % en función de los años en el servicio.

En **Eslovaquia**, los salarios aumentaron del 7 % al 9 % como se estipuló en la reforma de salarios de los docentes de 2009.

En otros nueve sistemas educativos, se aplicaron aumentos salariales a los profesores como resultado de la negociación colectiva. El aumento fue de entre el 2 % y el 6 % en Suecia (en función del nivel educativo y del número de años en el servicio), de entre el 4 % y el 5 % en Malta, de entre el 3 % y el 6 % en Islandia (más del 7 % para profesores de infantil) y del 5 % en Macedonia del Norte. En los Países Bajos, Finlandia, Eslovenia y Noruega, el aumento fue de en torno a un 2 %.

## **6. Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Rumanía muestran el mayor aumento de los salarios iniciales (vinculado a la inflación) en los últimos cuatro años en la UE**

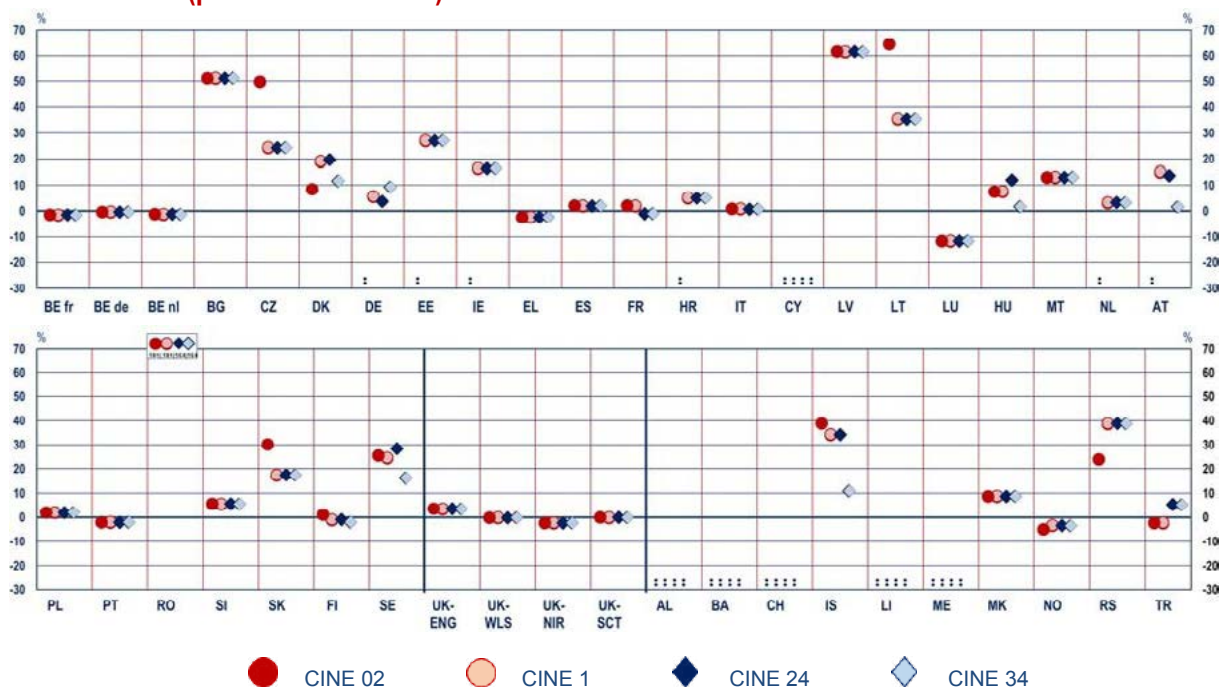
El gráfico 6 muestra los cambios en los salarios iniciales establecidos por ley en los últimos cuatro años ajustados debido a los efectos de la inflación de los precios. En 2018/19, estos salarios fueron similares o inferiores a los de 2014/15 en un gran número de sistemas de educación.

En la UE, el mayor aumento entre 2014/15 y 2018/19 pudo observarse en Bulgaria (51 %), República Checa (50 % para profesores de infantil y 24 % para otros), Estonia (27 %), Letonia (62 %), Lituania (64 % para profesores de infantil y 36 % para otros) y Rumanía (181 % para profesores de infantil y primaria y 164 % para profesores de secundaria). En el último, no obstante, los profesores han asumido el pago completo de su contribución al sistema sanitario, seguridad social y plan de pensiones. Islandia y Serbia muestran incrementos igualmente elevados.

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

En España, Francia, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido (Inglaterra, Gales y Escocia), el poder adquisitivo de los profesores se ha mantenido prácticamente igual durante los últimos cuatro años, mientras que los profesores noveles perdieron poder adquisitivo en Bélgica, Grecia, Luxemburgo, Portugal, Finlandia, el Reino Unido (Irlanda del Norte), Noruega y, a nivel de infantil y primaria, también en Turquía.

**Gráfico 6: cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales de los docentes desde 2014/15 hasta 2018/19 (precios constantes)**



**Cambio porcentual en los salarios oficiales de los docentes desde 2014/15 hasta 2018/19 (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	NL	AT			
CINE 02	-1,5	-0,4	-1,3	51,2	49,8	8,4	:	:	:	-2,4	2,0	2,0	:	0,9	:	61,5	64,4	-11,6	7,5	12,9	:	:			
CINE 1	-1,5	-0,4	-1,3	51,2	24,3	19,0	5,7	27,0	16,3	-2,4	2,0	2,0	5,0	0,9	:	61,5	35,5	-11,6	7,5	12,9	3,2	15,0			
CINE 24	-1,5	-0,4	-1,3	51,2	24,3	19,6	3,6	27,0	16,3	-2,4	2,0	-1,1	5,0	0,7	:	61,5	35,5	-11,6	11,9	12,9	3,2	13,6			
CINE 34	-1,5	-0,3	-1,2	51,2	24,3	11,6	9,3	27,0	16,3	-2,4	2,0	-1,1	5,0	0,7	:	61,5	35,5	-11,6	1,7	12,9	3,2	1,6			
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE					UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	2,0	-2,0	180,6	5,6	30,1	1,2	25,5					3,6	-0,1	-2,28	-0,1	:	:	:	38,8	:	:	8,8	-5,0	23,8	-2,3
CINE 1	2,0	-2,0	180,6	5,6	17,4	-0,9	24,4					3,6	-0,1	-2,28	-0,1	:	:	:	34,2	:	:	8,8	-3,4	38,8	-2,3
CINE 24	2,0	-2,0	163,8	5,6	17,4	-0,9	28,3					3,6	-0,1	-2,28	-0,1	:	:	:	34,2	:	:	8,8	-3,4	38,8	5,4
CINE 34	2,0	-2,0	163,8	5,6	17,4	-1,9	16,1					3,6	-0,1	-2,28	-0,1	:	:	:	11,0	:	:	8,8	-3,4	38,8	5,4

Fuente: Eurydice.

**Nota aclaratoria**

Este gráfico muestra el cambio porcentual entre 2014/15 y 2018/19 en los salarios anuales brutos establecidos por ley (a precios de 2015) percibidos por los profesores noveles a tiempo completo con la cualificación mínima para incorporarse a la profesión en educación infantil, primaria y secundaria general inferior y superior.

Los salarios anuales brutos establecidos por ley se extraen del informe de Eurydice *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos 2014/15* y 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 2018/19 se han dividido por el índice de precios de consumo armonizado (IPCA) para ajustarlos debido a los efectos de la inflación de los precios durante los últimos cuatro años. Los valores del IPCA se extrajeron de la base de datos de Eurostat el 1 de abril de 2020 y se muestran en el anexo.

**Notas específicas de países**

**Bélgica:** el índice de precios se refiere al Estado belga, a pesar de las variaciones de los salarios oficiales entre las tres comunidades. En las comunidades francófona y flamenca de Bélgica, en CINE 34, los datos se refieren a los profesores con un título de máster.

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

**Alemania:** los salarios representan medias ponderadas de los datos disponibles a nivel de los *Länder* para funcionarios públicos y empleados asalariados. **Estonia:** los datos sobre los salarios oficiales se refieren al salario mínimo que perciben todos los docentes. No hay salario inicial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de servicio.

**Irlanda:** los salarios para 2014/15 se refieren a los profesores que se incorporan a la docencia a partir del 1 de febrero de 2012.

**España:** los salarios mostrados 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 a nivel de secundaria inferior ya que los datos de 2014/15 hacían referencia a profesores con requisitos de cualificación inferiores.

**Austria:** los datos salariales son medias ponderadas del plan salarial antiguo y nuevo. A nivel de primaria y secundaria inferior, la mayoría de profesores noveles eligió el plan salarial nuevo durante estos cuatro años ya que el salario inicial era más alto. A nivel de secundaria superior, la mayoría de profesores eligió el plan salarial antiguo ya que los aumentos salariales vinculados a la permanencia en el servicio eran más significativos. Esta es la razón por la que el incremento de los salarios iniciales en este gráfico es mayor en CINE 1 y 24 que en CINE 34.

**Polonia:** los datos salariales de este gráfico hacen referencia a profesores con un título de máster.

**Eslovenia:** el complemento de alimentación que reciben todos los docentes se incluye en los datos correspondientes a 2018/19, pero no en los de 2014/15.

**Reino Unido:** el índice de precios se ha calculado para todo el Reino Unido. En el caso de Inglaterra, los datos salariales incluyen a Londres en 2018/19 pero no en 2014/15. En el caso de Irlanda del Norte, los datos incluyen el incremento salarial retroactivo anunciado por el gobierno en abril de 2020 (2,25 % en 2017/18 y 2 % en 2018/19).

**Noruega:** los datos sobre los salarios oficiales hacen referencia a los profesores con títulos universitarios de tres años en CINE 02, títulos universitarios de cinco años en CINE 1 y 24 y títulos de máster de seis años en CINE 34.

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

## **7. De media, los profesores de educación infantil suelen ganar menos y los profesores de educación secundaria suelen ganar más**

El salario real es el salario bruto anual medio, incluidos todos los complementos y otros pagos adicionales que los profesores puedan recibir además del salario oficial. No solo la cantidad de estos pagos, sino también la edad de la población docente, tiene un impacto en las cifras salariales reales dado que los profesores con más años de servicio suelen percibir salarios mayores. El gráfico 7 ilustra los salarios anuales medios reales por nivel educativo en 2018/19 y el PIB per cápita de cada país. Para algunos países, los datos hacen referencia al año anterior.

El nivel salarial real está estrechamente relacionado con el PIB per cápita de un país, es decir, cuanto más elevado sea el PIB per cápita, más elevado será el salario medio de los profesores. Por consiguiente, los salarios reales más bajos se observan en países con el PIB per cápita más bajo (es decir, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, Montenegro y Serbia) y los salarios reales más altos se encuentran en países con el PIB per cápita más alto (es decir, Dinamarca, Alemania, Irlanda, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Islandia y Noruega).

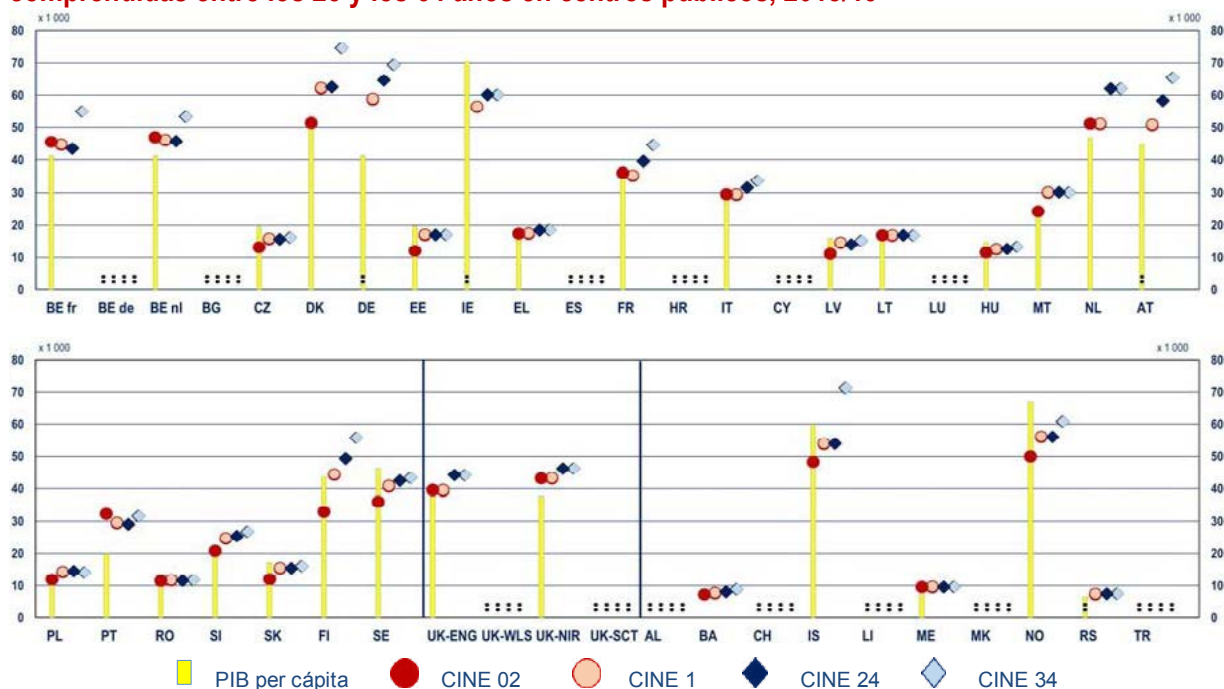
Los salarios reales suelen estar por encima del PIB per cápita, pero no en todos los países. En la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Eslovaquia, Suecia, Islandia (excepto a nivel de educación secundaria superior) y Noruega, el salario medio de los profesores está por debajo del PIB per cápita. Este también es el caso de Irlanda, donde la gran proporción de beneficios globales declarada por las empresas multinacionales se traduce en un PIB per cápita especialmente alto.

Por el contrario, los salarios reales de los profesores pueden ser una vez y media el PIB per cápita en Alemania y Portugal. También son considerablemente más altos en Bélgica, los Países Bajos, Austria, el Reino Unido (Irlanda del Norte), Montenegro y Serbia, y a nivel de secundaria en Francia, Finlandia y el Reino Unido (Inglaterra).

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

Por lo general, los profesores de niveles de educación superiores suelen ganar más. El salario medio de los profesores aumenta con el nivel de educación en Dinamarca, Alemania, Austria, Rumanía, Finlandia, Suecia y Bosnia y Herzegovina. También aumenta en Hungría, Eslovaquia, Islandia, Noruega y Serbia, pero en estos países, los profesores de primaria y secundaria inferior pertenecen al mismo grupo salarial. En Irlanda, Grecia, Francia, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido (Inglaterra e Irlanda del Norte), los profesores de secundaria ganan más de media que los profesores de infantil y primaria. El salario medio es el más alto para los profesores de secundaria superior también en las comunidades francófona y flamenca de Bélgica, República Checa y Letonia.

**Gráfico 7: salarios brutos anuales medios reales (EUR) para los docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2018/19**



**Salarios brutos anuales medios reales (EUR) para los docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2018/19**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY
CINE 02	45 592	:	47 040	:	13 167	51 346	:	12 024	:	17 512	:	36 211	:	29 494	:
CINE 1	44 748	:	46 164	:	15 812	62 132	58 847	17 089	56 478	17 512	:	35 266	:	29 494	:
CINE 24	43 464	:	45 724	:	15 695	62 555	64 599	17 089	60 089	18 530	:	39 659	:	31 631	:
CINE 34	55 007	:	53 358	:	16 249	74 479	69 457	17 089	60 089	18 530	:	44 553	:	33 796	:
	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	
CINE 02	11 123	16 920	:	11 556	24 204	51 148	:	11 946	32 291	11 513	20 780	12 031	32 914	36 017	
CINE 1	14 593	16 920	:	12 642	30 158	51 148	50 764	14 284	29 561	11 785	24 690	15 472	44 408	40 808	
CINE 24	14 000	16 920	:	12 642	30 158	61 996	58 322	14 517	29 084	11 649	25 380	15 472	49 303	42 399	
CINE 34	15 271	16 920	:	13 394	30 158	61 996	65 347	14 178	31 573	11 744	26 763	16 109	55 731	43 306	
	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR	
CINE 02	39 577	:	43 196	:	:	7 344	:	48 274	:	9 641	:	49 954	:	:	
CINE 1	39 577	:	43 196	:	:	7 752	:	53 897	:	9 641	:	56 089	7 497	:	
CINE 24	44 198	:	46 221	:	:	8 160	:	53 897	:	9 641	:	56 089	7 497	:	
CINE 34	44 198	:	46 221	:	:	8 976	:	71 219	:	9 641	:	60 754	7 557	:	

Fuente: Eurydice.

**Nota aclaratoria**

Los salarios reales de los docentes son la media ponderada de los salarios brutos anuales que reciben los docentes plenamente cualificados y contratados 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 2018/19, y 2019 para el PIB per cápita (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 al estado belga, a pesar de las diferencias entre los salarios oficiales en las tres comunidades.

**República Checa:** El año de referencia es 2017/18 (2018 para el PIB per cápita).

**Alemania:** los salarios representan medias ponderadas de los datos disponibles a nivel de los *Länder* para funcionarios públicos y empleados asalariados. Los datos sobre salarios reales son estimaciones e incluyen subsidios generales por funciones cuando proceda y pagos anuales especiales, así como la paga de vacaciones. Los subsidios familiares que reciben todos los funcionarios no están incluidos en las estimaciones.

**Estonia:** El año de referencia es 2017/18 (2018 para el PIB per cápita). El coste total de los salarios de los profesores de escuelas públicas y de guarderías municipales se divide por el número de profesores (de todas las edades) en equivalentes a tiempo completo. Los datos para CINE 1, 24 y 34 incluyen a los profesores de los tres niveles de educación juntos.

**Irlanda:** a nivel de secundaria, el salario medio notificado corresponde a CINE 24 y 34 en conjunto.

**Grecia:** Los datos de CINE 1 incluyen a los profesores de escuelas infantiles (para niños de edades comprendidas entre 4 y 5) bajo la supervisión del Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos de Grecia y de educación de alumnos con necesidades especiales. Los datos de CINE 34 incluyen a los profesores de educación secundaria inferior (CINE 24), educación de alumnos con necesidades especiales, formación profesional y programas de educación para adultos para la obtención del nivel CINE 24.

**Francia:** el año de referencia para los salarios actuales es 2017. El PIB per cápita (34 220 €) también se refiere a 2017. A diferencia de los datos sobre los salarios oficiales, los datos de los salarios reales incluyen a otros profesores permanentes como *instituteurs, professeurs agrégés, professeurs d'EPS, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'enseignement général des collèges, adjoints et chargés d'enseignement*.

**Lituania:** los datos de los salarios reales representan la media de todos los profesores en todos los niveles educativos.

**Hungría:** los datos de los salarios reales de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos en conjunto.

**Malta:** las cifras salariales reales corresponden a la media (no ponderada) de los salarios oficiales por años en el servicio para CINE 02 por un lado y para CINE 1, 24 y 34 en conjunto. Incluyen el complemento que reciben todos los empleados públicos, el complemento por clase y el fondo para recursos de trabajo, pero no otros complementos que reciben solo ciertos profesores.

**Países Bajos:** estimaciones basadas en el salario bruto anual del convenio colectivo ponderadas por el número de profesores en equivalentes a tiempo completo. Los complementos concedidos a nivel de centro están incluidos pero no son significativos. Los datos de CINE 01 y 1 se refieren a ambos niveles educativos en conjunto. A nivel de secundaria, el salario medio comunicado corresponde a CINE 24 y 34 en conjunto. **Austria:** Datos calculados en equivalentes a tiempo completo. Quedan excluidos los directores, los adjuntos y los auxiliares, así como los jefes de departamento. A nivel de secundaria, están incluidos los profesores de programas de formación profesional.

**Polonia y Portugal:** El año de referencia es 2017/18 (2018 para el PIB per cápita).

**Rumanía:** los datos salariales reales hacen referencia a todos los profesores (de todas las edades) en cada nivel de educación.

**Eslovenia:** El año de referencia es 2017/18 (2018 para el PIB per cápita). Los datos de los salarios reales comunicados se refieren a profesores de todas las edades. A nivel de infantil, los datos incluyen también a los profesores de CINE 01 (incluidos los profesores a tiempo parcial). A nivel de primaria y secundaria, los datos hacen referencia a los profesores que trabajaron a tiempo completo para el mismo empleador durante todo el año (incluidos aquellos que no estaban plenamente cualificados). No se incluyen la paga de vacaciones anual, la asignación para comida, el reembolso de gastos de desplazamiento y el reconocimiento por permanencia en el servicio (*jubilejna nagrada*).

**Eslovaquia:** los datos de los salarios reales incluyen también a los directores. Los datos de los salarios reales de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos en conjunto.

**Suecia:** el año de referencia es 2018. En CINE 34 están incluidos los profesores de asignaturas generales de programas de formación profesional.

**Reino Unido (ENG):** en los datos sobre los salarios reales de los docentes se incluye a los docentes plenamente cualificados y remunerados en las categorías salarial principal y superior; a los docentes no cualificados que siguen una vía basada en el ejercicio de la profesión hacia la categoría de docentes cualificados, a los que se les paga en la categoría salarial de docentes no cualificados; y a los docentes empleados como profesores principales, a los que se les paga en una categoría salarial independiente para su categoría. Los datos de CINE 01 y 1 se refieren a ambos niveles educativos en conjunto. A nivel de secundaria, el salario medio comunicado se refiere a CINE 24 y 34 en conjunto. El PIB se calcula para todo el Reino Unido.

**Reino Unido (NIR):** en los datos sobre los salarios reales de los docentes se incluye a aquellos a los que se paga en las escalas principal y superior y que están empleados en centros subvencionados. Los datos de CINE 01 y 1 se refieren a ambos niveles educativos en conjunto. A nivel de secundaria, el salario medio comunicado se refiere a CINE 24 y 34 en conjunto. El PIB se calcula para todo el Reino Unido. Las cifras se refieren a los salarios anteriores al anuncio de 2020 de proporcionar un aumento salarial retroactivo por los años 2017/18 y 2018/19.

**Islandia:** los datos incluyen a todos los profesores de todas las edades (incluidos los no plenamente cualificados). En CINE 02, los datos incluyen a la CINE 01 pero excluyen a los ayudantes de los profesores. Los datos de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos en conjunto. Los datos incluyen a profesores de centros especiales. En CINE 34 están incluidos los profesores de programas de formación profesional.

**Montenegro:** el salario medio hace referencia a todos los niveles educativos en conjunto.

**Noruega y Serbia:** los datos de CINE 1 y 24 se refieren a ambos niveles educativos en conjunto.

## 8. La escala salarial de los directores de centros a menudo es distinta a la de los docentes

El gráfico 8 muestra los tres tipos de sistemas de remuneración oficiales usados para pagar a los directores de los centros públicas en Europa. En 10 sistemas educativos, los directores de centros perciben su salario de profesor más un complemento de gestión (República Checa, Irlanda, Grecia, España, Hungría, Austria, Polonia, Portugal, Eslovaquia y Serbia). Este también es el caso en el nivel educativo de infantil y primaria de Francia. En el resto de sistemas educativos, existen escalas salariales distintas, establecidas por ley, para los directores de escuela.

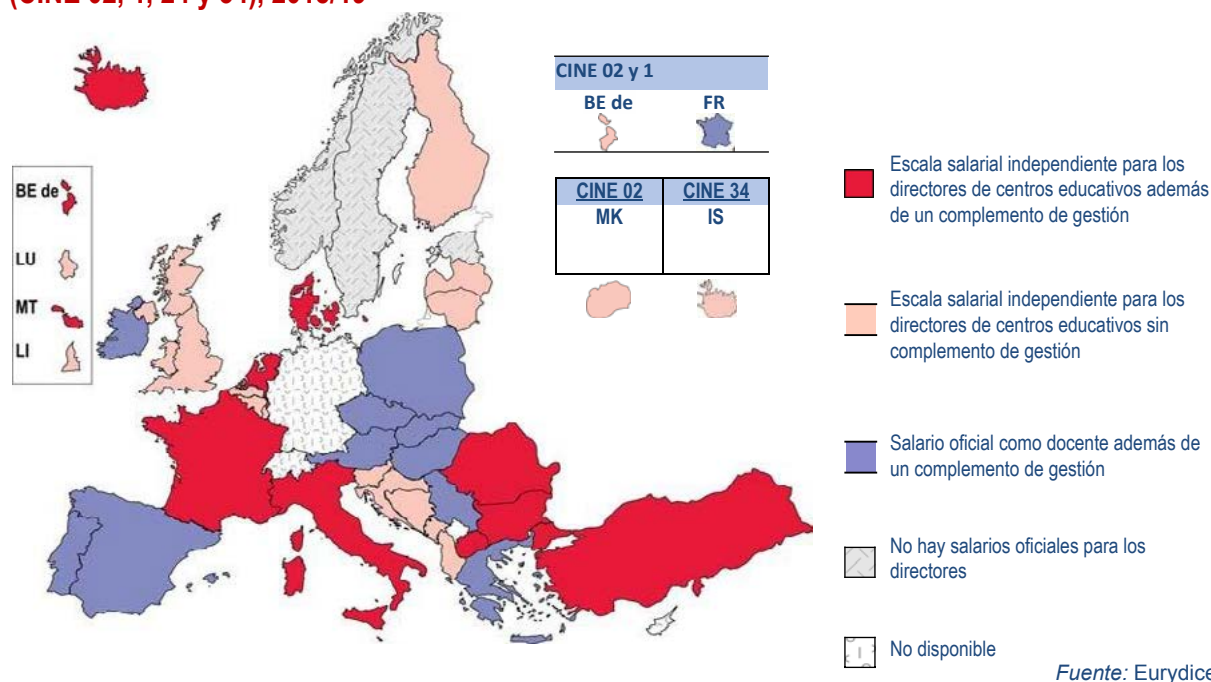
En nueve sistemas educativos (Bulgaria, Dinamarca, Italia, Malta, los Países Bajos, Rumanía, Islandia, Macedonia del Norte y Turquía), los directores perciben salarios de una escala distinta y también un complemento de gestión. Este también es el caso de los centros de secundaria de la comunidad germanófona de Bélgica y de Francia.

En **Dinamarca**, el centro y el municipio suscriben, en base al plan del desarrollo del centro, un contrato de rendimiento de dos años. El director del centro puede recibir un complemento de gestión además del salario oficial en función de una evaluación anual de resultados.

En los 16 sistemas educativos restantes, los directores perciben un salario de una escala distinta, pero no reciben un complemento adicional de gestión (las comunidades francófona y flamenca de Bélgica, Croacia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Eslovenia, Finlandia, el Reino Unido (los cuatro sistemas), Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein y Montenegro). Este también es el caso de los centros de infantil y primaria de la comunidad germanófona de Bélgica.

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

**Gráfico 8: sistemas de remuneración de los directores de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2018/19**



**Nota específica**

**Luxemburgo:** la información del gráfico refleja solo lo referente a la educación secundaria. No hay directores en los centros de educación infantil y primaria.

**9. Los ingresos de los directores de los centros suelen depender del tamaño del centro**

Independientemente de cómo se defina el salario de los directores de los centros, en la mayoría de los sistemas educativos, el salario básico y/o el complemento de gestión varían en función del tamaño del centro (es decir, del número de alumnos o de clases). Otras características de los centros educativos que también pueden tenerse en cuenta son la ubicación, el nivel educativo, el número de alumnos NEE, la oferta de enseñanza diferenciada y la oferta de programas especiales (por ejemplo, para minorías).

La escala salarial de los directores es diferente en función del tipo/tamaño del centro

En la mayoría de sistemas educativos, los centros se agrupan según determinados criterios, entre los que se incluye el tamaño del mismo (según el número de alumnos, clases, programas o profesores). Los directores perciben el salario oficial correspondiente al tipo o tamaño del centro que gestionan. Donde el salario oficial incluya un complemento por gestión, tanto el salario como el complemento o ambos podrían aumentar con el tamaño del centro. Los países de la UE en los que se aplica este sistema incluyen Irlanda, Grecia, España, Croacia, Letonia, Lituania, Malta, los Países Bajos y Austria. En Portugal, la cantidad del complemento de gestión depende del número de alumnos matriculados en el centro o agrupación de centros.

En Bélgica, el salario de los directores depende del tamaño del centro en los centros de infantil y primaria en la comunidad francófona y en los centros de secundaria de la comunidad flamenca. En la comunidad germanófona, los directores de los centros de secundaria reciben un complemento que depende del tamaño del centro que gestionan.

En Finlandia, el salario de los directores depende del número de profesores a tiempo completo contratados en el centro a nivel de primaria y el número de grupos (es decir, el número total de alumnos dividido por 32) a nivel de secundaria inferior.

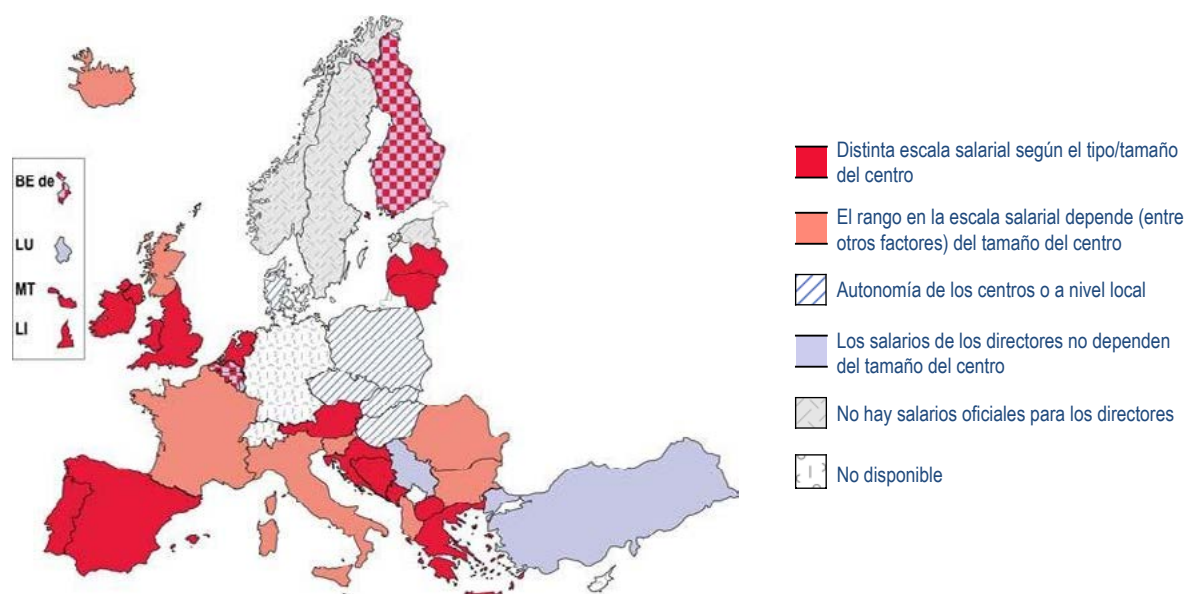
En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), cada centro se asigna a uno de los ocho grupos en función de su puntuación unitaria total, que se calcula teniendo en cuenta el número de



alumnos, el nivel educativo y el número de alumnos NEE. Esto explica la gran variación entre los salarios del grupo 1 (formado por guarderías o centros de primaria pequeños) y el grupo 8 (formado principalmente por centros de secundaria grandes).

En Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein, Montenegro y Macedonia del Norte, existen también algunas diferencias en los ingresos de los directores en función del tamaño del centro.

### Gráfico 9: impacto del tamaño de los centros educativos en los salarios de los directores de los mismos, 2018/19



Fuente: Eurydice.

#### El rango en la escala salarial depende del tamaño del centro

En un segundo grupo de países, la escala salarial de todos los directores de centros de un nivel educativo determinado es la misma, pero la posición en dicha escala se asigna en función (entre otros factores) del tamaño del centro. Bulgaria, Francia, Italia, Rumanía, Eslovenia, el Reino Unido (Escocia), Albania e Islandia pertenecen a este grupo.

#### Autonomía de los centros y/o a nivel local

En la República Checa, la legislación define un rango para el complemento de gestión y la autoridad legal (normalmente, la autoridad regional o local) decide la cantidad que debería ganar cada director de centro en función de factores tales como el número de clases y de empleados en el centro correspondiente.

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 directores 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 directores de centros educativos disminuyen con el tamaño de la escuela y la autoridad rectora de la escuela también puede decidir conceder al director un complemento de gestión más alto.

#### El salario no aumenta con el tamaño del centro

Únicamente en Serbia y Turquía, en centros de educación infantil y primaria de las comunidades germanófona y flamenca de Bélgica, en centros de educación secundaria de la comunidad francófona de Bélgica y en Luxemburgo y en centros de educación secundaria superior en Finlandia, el salario de los directores no aumenta con el tamaño del centro.

## **10. El salario mínimo de los directores suele ser más elevado que el de los docentes con 15 años de experiencia**

La compensación económica que se ofrezca a los directores de centros educativos puede influir en la decisión de un profesor de solicitar o no una plaza de director. La diferencia salarial entre profesores y directores puede ser un importante incentivo económico a la hora de asumir la responsabilidad de la gestión de un centro. En esta sección se examina el salario oficial mínimo de los directores comparado con el salario de un profesor con 15 años en el servicio.

El salario oficial mínimo de los directores del gráfico 10 incluye el complemento de gestión cuando proceda y corresponde al número de años en el servicio exigidos para optar a una plaza de director en cada país, que suele ser de cinco años o menos. Con una experiencia de 15 años, los directores ganarían más que el valor comunicado y más que el salario de los profesores con la misma permanencia en el servicio. Sin embargo, al comparar el salario oficial mínimo de los directores con el salario de los profesores con 15 años de experiencia, se muestran los sistemas y niveles educativos o los centros en los que los salarios de los directores son menos atractivos.

En la mayoría de los sistemas educativos, se exige un mínimo de cinco años de experiencia para optar a una plaza de director. Esto incluye a muchos países de la UE (Bulgaria, Irlanda, España, Italia, Hungría, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia) y países balcánicos (Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Macedonia del Norte). Otros exigen una mayor permanencia en el servicio: la comunidad francófona de Bélgica (6 o 7 años en función de la red de centros), Grecia (10), Croacia (8), Malta (14) y Serbia (8). Por el contrario, en Lituania se exigen únicamente dos años, tres en Liechtenstein y uno en Turquía. En la República Checa, los profesores necesitan tres años de experiencia en educación infantil, cuatro años en centros de primaria, cuatro o cinco a nivel de educación secundaria inferior y cinco en educación secundaria superior. En los centros de educación infantil y primaria de Francia, los profesores deben tener dos años de experiencia para optar a una plaza de director, mientras que en los centros de secundaria se necesitan cinco. En el resto de sistemas educativos no existe ninguna permanencia en el servicio mínima establecida por ley.

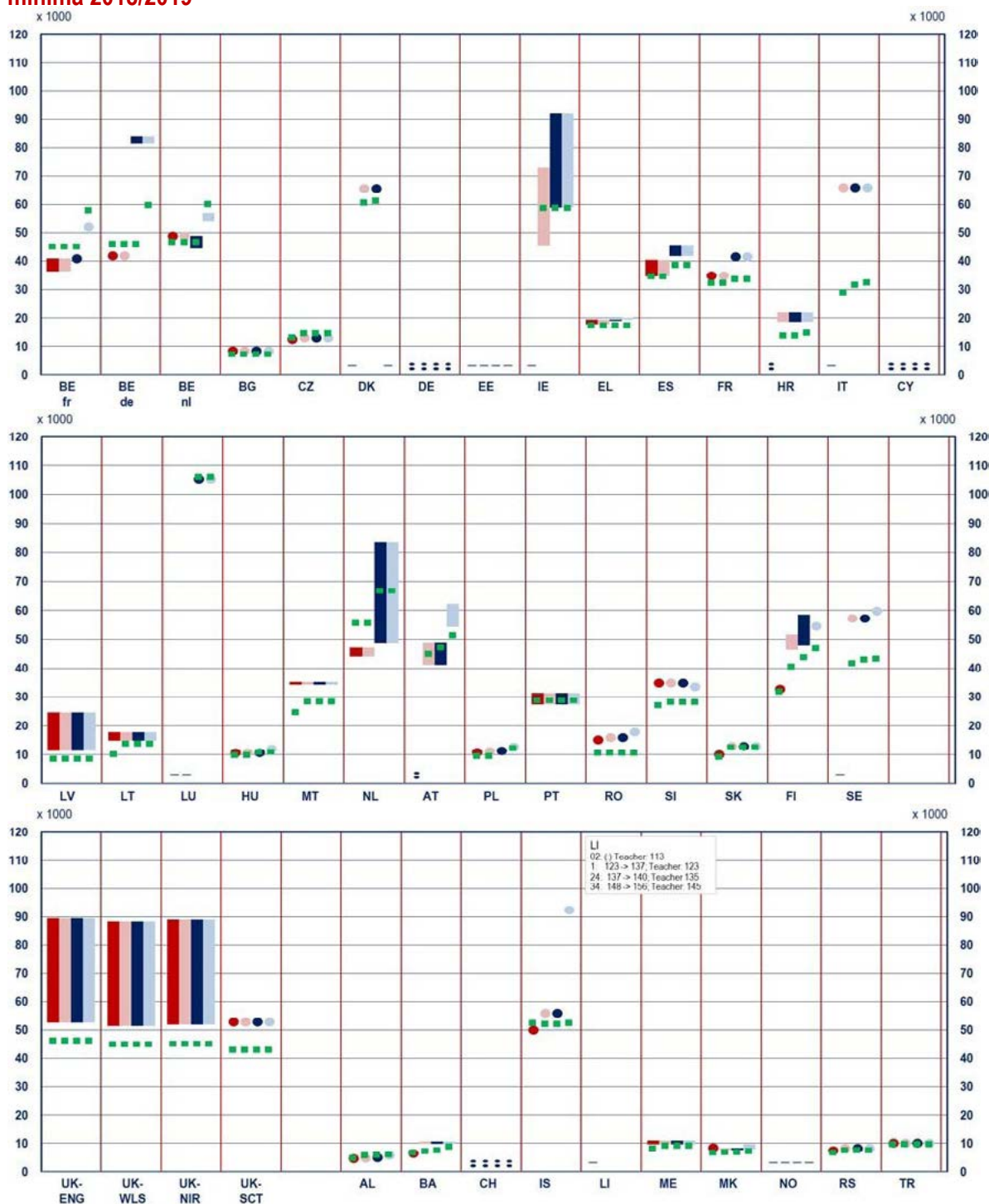
El salario mínimo de los directores de centros es inferior al salario oficial de los docentes con 15 años de experiencia en la comunidad francófona de Bélgica, Luxemburgo, Albania y Turquía <sup>(5)</sup>. Este también es el caso en la República Checa, pero en este país, el salario mínimo comunicado para los directores no incluye el complemento de gestión, que asciende a entre un 15 % y un 60 % del salario de los directores con 32 años en el servicio.

En unos pocos sistemas educativos, el salario mínimo oficial de los directores es menor que el salario de los profesores con 15 años de experiencia en algunos niveles educativos. Este es el caso a nivel de infantil y primaria en los Países Bajos y en la comunidad germanófona de Bélgica, a nivel de secundaria superior en la comunidad flamenca y a nivel de infantil en Finlandia e Islandia. En otros casos, solo es menor en el caso de directores de centros pequeños (concretamente en educación secundaria inferior en la comunidad flamenca de Bélgica, en educación primaria en Irlanda, en educación secundaria en los Países Bajos y en educación primaria y secundaria inferior en Austria).

---

(5) En la comunidad francófona de Bélgica, el salario de los profesores es secundaria superior con una licenciatura es mejor que el salario mínimo de los directores.

**Gráfico 10: salarios anuales brutos establecidos por ley (EUR) para los directores de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia con la cualificación mínima 2018/2019**



	CINE 02	CINE 1	CINE 24	CINE 34
Salario mínimo establecido por ley de los directores en las escuelas más grandes	↕ [Red Bar]	↕ [Pink Bar]	↕ [Dark Blue Bar]	↕ [Light Blue Bar]
Salario mínimo establecido por ley de los directores en las escuelas más pequeñas	↕ [Red Bar]	↕ [Pink Bar]	↕ [Dark Blue Bar]	↕ [Light Blue Bar]
Salario mínimo establecido por ley de los directores (escala salarial única)	● (Red)	● (Orange)	● (Dark Blue)	● (Light Blue)
Salario establecido por ley de los profesores con 15 años de experiencia	■ (Green)			

Fuente: Eurydice.

### **Nota aclaratoria (gráfico 10)**

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

El gráfico también muestra el salario anual bruto establecido por ley para los profesores con 15 años de experiencia y la cualificación mínima 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 secundaria superior, el salario oficial para los profesores con 15 años de experiencia hace referencia a los profesores con un título de máster, que es la cualificación que poseen la mayoría de los profesores y la exigida para ser director en este nivel educativo. El salario de los profesores con 15 años de experiencia que poseen una licenciatura (que es la cualificación mínima para enseñar) es menor que el salario mínimo de los directores.

**República Checa:** los directores reciben un complemento por dirección (15-60 % del salario de un profesor según el nivel de dirección) que no se muestra en el gráfico.

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

**Estonia:** no hay salarios oficiales para los directores. 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 en los centros de educación infantil y primaria.

**Suecia:** no hay salarios oficiales establecidos por ley. Los salarios mínimos indicados corresponden a los salarios medios reales de los directores de centros educativos con hasta dos años de experiencia.

**Reino Unido (NIR):** los salarios del gráfico incluyen el incremento salarial retroactivo anunciado en abril de 2020 (2,25 % en 2017/18 y 2 % en 2018/19).

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

En la comunidad flamenca de Bélgica (a nivel de infantil y primaria), Dinamarca, Hungría, Polonia, Eslovaquia, Serbia y Turquía, el salario oficial mínimo de los directores es ligeramente superior que el salario de los profesores con 15 años de experiencia. La diferencia es más pronunciada en Bulgaria, Francia, Eslovenia, Finlandia (nivel de secundaria superior), Suecia, el Reino Unido (Escocia) e Islandia (excepto a nivel de infantil). En Rumanía, el salario oficial mínimo de los directores es prácticamente una vez y media el salario de un profesor con 15 años en el servicio, y en Italia es el doble.

En otros países como Grecia, España, Croacia, Lituania, Malta, Montenegro y Macedonia del Norte, el salario de los directores es mayor que el salario de los profesores con 15 años de experiencia y la diferencia aumenta con el tamaño del centro. Este también es el caso de Austria a nivel de secundaria superior y de Finlandia a nivel de primaria y secundaria inferior. Los salarios de los directores parecen ser especialmente atractivos en centros de secundaria de la comunidad germanófona de Bélgica y en centros grandes de Irlanda y Letonia. En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), la diferencia aumenta considerablemente del grupo 1 al 8, es decir, cuanto más grande es el centro y más elevado el nivel educativo.

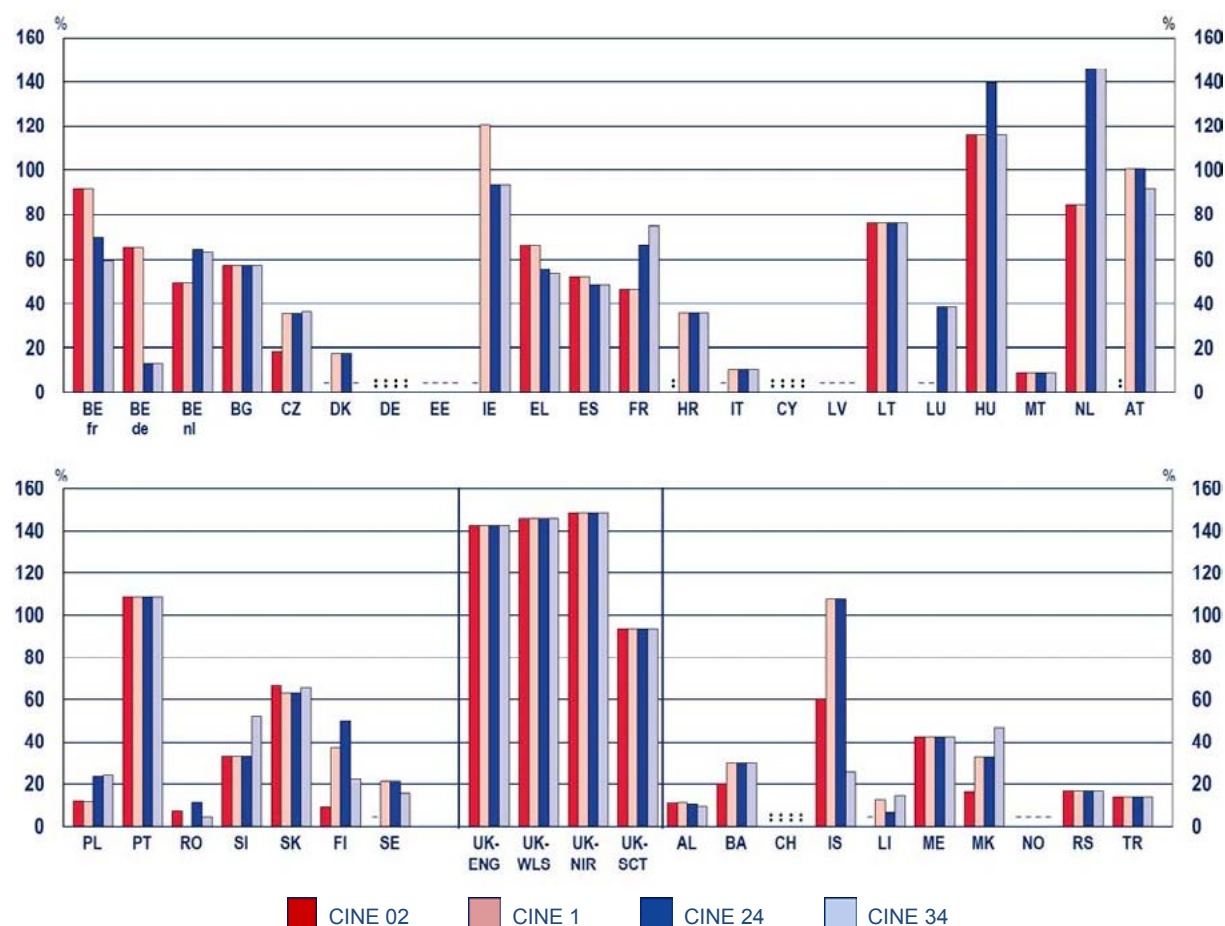
## **11. En la mayoría de sistemas educativos, existen diferencias significativas entre los salarios que perciben los directores de los centros**

Los salarios que perciben los directores de los centros pueden aumentar en función de una serie de factores, tales como años en el servicio, o determinadas características del centro, como el número de alumnos o de clases. 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 las cuestiones de sanidad y seguridad. Otras características del centro, como el número de docentes contratados, el número de estudiantes extranjeros o NEE, la oferta de enseñanza diferenciada o su ubicación en zonas desfavorecidas, también podrían tener un impacto en el salario del director.

El gráfico 11 muestra la diferencia porcentual entre el salario oficial mínimo y máximo que pueden percibir los directores de centros públicos de educación infantil, primaria y secundaria inferior y superior en función de uno o más de estos factores. Esta diferencia es similar en todos los niveles educativos en Bulgaria, Croacia, Lituania, Malta, Portugal, Albania, Montenegro, Serbia y Turquía. Este también es el

caso de la República Checa y Bosnia y Herzegovina, a excepción de los centros de educación infantil, y de Eslovenia, a excepción de los centros de educación secundaria superior.

**Gráfico 11: diferencia porcentual entre el salario oficial mínimo y el máximo para directores de centros educativos, 2018/19**



**Diferencia porcentual entre los salarios mínimos y máximos de los directores de centros, 2018/19**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
CINE 02	91,3	65,2	49,1	57,5	18,4	-	:	-	:	66,0	52,1	46,5	:	-	:	-	75,7	-	115,6	8,5	84,3	:
CINE 1	91,3	65,2	49,1	57,5	35,3	17,5	:	-	120,9	66,0	52,1	46,5	35,7	10,0	:	-	75,7	-	115,6	8,5	84,3	100,6
CINE 24	70,1	12,8	64,5	57,5	35,3	17,5	:	-	93,6	55,5	48,4	66,4	35,7	10,0	:	-	75,7	38,3	139,6	8,5	146,0	100,6
CINE 34	59,6	12,8	63,2	57,5	36,3	-	:	-	93,6	53,8	48,4	74,6	35,7	10,0	:	-	75,7	38,3	115,6	8,5	146,0	91,2
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	12,1	108,7	6,8	33,0	66,8	8,7	-		142,5	145,5	148,0	93,0	11,2	20,0	:	60,4	-	42,2	16,3	-	16,7	13,9
CINE 1	11,7	108,7	0	33,0	62,9	36,7	21,0		142,5	145,5	148,0	93,0	11,4	30,0	:	107,3	12,7	42,2	32,5	-	16,6	13,0
CINE 24	23,4	108,7	11,3	33,0	62,9	49,8	21,0		142,5	145,5	148,0	93,0	10,4	30,0	:	107,3	6,4	42,2	32,5	-	16,6	13,9
CINE 34	24,1	108,7	4,3	51,5	65,3	22,1	15,5		142,5	145,5	148,0	93,0	9,0	30,0	:	26,0	14,6	42,2	46,3	-	16,6	13,9

Fuente: Eurydice.

**Nota aclaratoria**

Este gráfico muestra la diferencia porcentual entre los salarios oficiales mínimo y máximo de los directores de centros con la cualificación mínima. Donde la escala salarial de los directores sea diferente en función del tamaño del centro, el mínimo hace referencia al punto mínimo de la escala inferior y el máximo hace referencia al punto máximo de la escala superior.

### **Notas específicas de países**

**República Checa:** los directores reciben un complemento por dirección (15-60 % del salario de un profesor según el nivel de dirección) que no se muestra en el gráfico.

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

**Irlanda:** los salarios máximos oficiales de los directores de centros educativos incluyen complementos por cualificaciones adicionales a la cualificación mínima para aquellos que 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 en los centros de educación infantil y primaria.

**Suecia:** no hay salarios oficiales establecidos por ley. Los salarios mínimos indicados corresponden a los salarios medios reales de los directores de centros educativos con hasta dos años de experiencia. Los salarios máximos indicados corresponden a los salarios medios reales por encima del percentil 90.

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

En el resto de países, la diferencia entre el salario mínimo y máximo varía en función del nivel educativo. En la comunidad flamenca de Bélgica, Francia, Hungría, los Países Bajos y Polonia, la diferencia es más significativa a nivel de secundaria. En Macedonia del Norte, aumenta con el nivel educativo. En cambio, en las comunidades francófona y germanófona de Bélgica, Irlanda, Grecia y España, las diferencias salariales entre directores son menores a nivel de secundaria, y en Austria, Suecia e Islandia, a nivel de secundaria superior.

La diferencia porcentual entre los salarios mínimos y máximos que perciben los directores de los centros puede variar de en torno a un 8 % en Malta a más de un 148 % en el Reino Unido (Irlanda del Norte).

Las menores diferencias salariales (por debajo del 25 %) se encuentran en Dinamarca, Italia, Malta, Polonia, Rumanía, Suecia, Albania, Liechtenstein, Serbia y Turquía; y también a nivel de secundaria en la comunidad germanófona de Bélgica y a nivel de educación infantil en la República Checa, Finlandia, Bosnia y Herzegovina y Macedonia del Norte.

En Bulgaria y España, el salario máximo oficial de los directores es prácticamente una vez y media el salario mínimo. Este también es el caso a nivel de educación infantil y primaria en la comunidad flamenca de Bélgica y en Francia y a nivel de secundaria en Grecia, donde las diferencias son aún mayores en los otros niveles de educación. La diferencia también es bastante significativa (entre el 60 % y el 90 % aproximadamente) en la comunidad francófona de Bélgica, Lituania y Eslovaquia, y a nivel de educación infantil y primaria en la comunidad germanófona de Bélgica. Existen diferencias aún mayores en Irlanda, Hungría, los Países Bajos, Austria, Portugal, el Reino Unido y, a nivel de primaria y secundaria inferior, en Islandia.

En los Países Bajos, a nivel de secundaria, el salario oficial máximo de los directores es un 146 % mayor que el mínimo. Igualmente significativa es la diferencia entre los salarios oficiales mínimo y máximo de directores de centros en el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte). Allí, el nivel educativo es uno de los criterios usados para ubicar a cada escuela en uno de los ocho grupos de la escala salarial. En la práctica, solo las guarderías o centros de enseñanza primaria pequeños pertenecen al Grupo 1 y solo los centros de enseñanza secundaria grandes pertenecen al Grupo 8. Por lo tanto, la diferencia entre directores del mismo nivel educativo es menos significativa.

## RECONOCIMIENTOS

---

### **AGENCIA EJECUTIVA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO, AUDIOVISUAL Y CULTURAL**

### **ANÁLISIS DE POLÍTICAS DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD**

Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A7)  
B-1049 Bruselas  
(<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>)

#### **Autora**

Sonia Piedrafita Tremosa

#### **Maquetación y gráficos**

Patrice Brel

#### **Portada**

Virginia Giovannelli

#### **Coordinadora de producción**

Gisèle De Lel

## UNIDADES NACIONALES EURYDICE

### ALBANIA

Eurydice Unit  
European Integration and Projects Department Ministry  
of Education and Sport  
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 Vlaanderen  
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; experto: 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

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

### CROACIA

Agency for Mobility and EU Programmes  
Frankopanska 26  
10000 Zagreb  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta

### CHIPRE

Eurydice Unit  
Ministry of Education and Culture  
Kimonos and Thoukydidou  
1434 Nicosia  
Chipre no ha contribuido a esta recopilación de datos.

### REPÚBLICA CHECA

Eurydice Unit  
Czech National Agency for International Education  
Dům zahraniční spolupráce  
Na Poříčí 1035/4  
110 00 Praha 1  
Contribución de la unidad: Simona Pikálková

### DINAMARCA

Eurydice Unit  
Ministry of Children and Education  
Danish Agency for Science and Higher Education  
Bredgade 43  
1260 København K  
Contribución de la unidad: The Ministry of Higher Education  
and Science and the Ministry of Education

### ESTONIA

Eurydice Unit  
Analysis Department  
Ministry of Education and Research  
Munga 18  
50088 Tartu  
Contribución de la unidad: Inga Kukk (coordinación);  
expertas: Tiina Annus, Kristel Vaher, Hille Vares (Ministry  
of Education and Research)

### FINLANDIA

Eurydice Unit  
Finnish National Agency for Education  
P.O. Box 380  
00531 Helsinki  
Contribución de la unidad: Kristiina Volmari

### 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,  
Alexandra 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**

Hellenic Eurydice Unit  
Directorate for European and International Affairs  
General Directorate for International, European Affairs,  
Hellenic Diaspora and Intercultural Education

Ministry of Education and Religious Affairs  
37 Andrea Papandreou Street (Office 2172)  
15180 Maroussi (Attiki)  
Contribución de la unidad: Dimitra  
Farmakiotou

**HUNGRÍA**

Hungarian Eurydice Unit Educational Authority  
19-21 Maros Str.  
1122 Budapest  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta

**ISLANDIA**

Eurydice Unit  
The Directorate of Education  
Víkurbílgarfi 3  
203 Kópavogur  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta de  
la unidad Eurydice en cooperación con representantes  
del ministerio e interlocutores sociales

**IRLANDA**

Eurydice Unit  
Department of Education and Skills (DES)  
International Section  
Marlborough Street  
Dublin 1 – DO1 RC96  
Contribución de la unidad: Mary Gilbride, Catherine  
Treacy, John Fitzgerald, Seán P Ó Briain, DES  
Inspectorate

**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**

Eurydice Unit  
State Education Development Agency  
Valņu street 1 (5th floor)  
1050 Riga  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta;  
experta: Modra Jansone (Ministry of Education and  
Science)

**LIECHTENSTEIN**

Informationsstelle Eurydice  
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein  
Austrasse 79  
Postfach 684  
9490 Vaduz  
Contribución de la unidad: National Eurydice  
Information Centre

**LITUANIA**

Eurydice Unit  
National Agency for Education  
M. Katkaus Str. 44,  
LT-09217, 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**

Eurydice National Unit  
Directorate for Research, Lifelong Learning and  
Employability  
Ministry for Education and Employment  
Great Siege Road  
Floriana VLT 2000  
Contribución de la unidad: Joanne  
Bugeja; experto: Louis Scerri

**MONTENEGRO**

Eurydice Unit  
Vaka Djurovica bb  
81000 Podgorica  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta

**PAÍSES BAJOS**

Eurydice Nederland  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
Directie Internationaal Beleid  
Rijnstraat 50  
2500 BJ Den Haag  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta

**MACEDONIA DEL NORTE**

National Agency for European Educational  
Programmes and Mobility  
Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, No. 17  
1000 Skopje  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta

**NORUEGA**

Eurydice Unit  
Ministry of Education and  
Research Kirkegata 18  
P.O. Box 8119  
Dep. 0032 Oslo  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta

---

## **POLONIA**

Polish Eurydice Unit  
Foundation for the Development of the Education System  
Aleje Jerozolimskie 142A  
02-305 Warszawa  
Contribución de la unidad: Magdalena Górowska-Fells;  
expertas: Anna Nowożyńska, Renata Karnas y Barbara  
Antosiewicz (Ministry of National Education)

---

## **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;  
expertos: Joaquim Santos, José Rafael, Fernando Silva

---

## **RUMANÍA**

Eurydice Unit  
National Agency for Community Programmes in the  
Field of Education and Vocational Training  
Universitatea Politehnică București  
Biblioteca Centrală  
Splaiul Independenței, nr. 313  
Sector 6  
060042 București  
Contribución de la unidad: Veronica – Gabriela Chirea;  
experta: George Ghelmez (Ministry of Education and  
Research)

---

## **SERBIA**

Eurydice Unit Serbia  
Foundation Tempus  
Ruze Jovanovic 27a  
11000 Belgrade  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta;  
experto: Nemanja Vuksanović (Faculty of Economics,  
University of Belgrade)

---

## **ESLOVAQUIA**

Eurydice Unit  
Slovak Academic Association for International Cooperation  
Křížkova 9  
811 04 Bratislava  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta

---

## **ESLOVENIA**

Eurydice Unit  
Ministry of Education, Science and Sport  
Department of Educational Development and Quality  
Masarykova 16  
1000 Ljubljana  
Contribución de la unidad: 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: María Auxiliadora Ruiz  
Rosillo, Jesús Ibáñez Milla, Jaime Vaquero Jiménez,  
Inmaculada Cabezalí Montero, David Varas del Peso y  
Juan Carlos Girón Ortega

---

## **SUECIA**

Eurydice Unit  
Universitets- och högskolerådet/  
The Swedish Council for Higher Education  
Box 4030  
171 04 Solna  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta  
experta: Karin Zetterbeg Grönwald (Swedish  
National Agency for Education)

---

## **SUIZA**

Eurydice Unit  
Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK)  
Speichergasse 6  
3001 Bern  
Contribución de la unidad: Alexander Gerlings

---

## **TURQUÍA**

Eurydice Unit  
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 Tevfik Cephe

---

## **REINO UNIDO**

Eurydice Unit for England, Wales and Northern Ireland  
Department for Education (DfE),  
Sanctuary Buildings, Great Smith Street, London,  
SW1P 3BT  
Contribución de la unidad: David Hampshire  
Eurydice Unit Scotland  
Learning Directorate  
Scottish Government  
2-C North  
Victoria Quay  
Edinburgh EH6 6QQ  
Contribución de la unidad: Alina Dragos;  
expertos en políticas del gobierno escocés: Kim  
Mackerron, Stephanie Walsh y Allan Harkness

## Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2018/19

El informe analiza los salarios oficiales de los profesores y directores de centros de educación infantil, primaria y secundaria general en 42 sistemas educativos europeos en 2018/19. El resumen comparativo analiza los salarios reales de los profesores principiantes y las perspectivas de aumentos de salario a lo largo de su carrera profesional. También se examinan los principales cambios de los últimos años, así como los salarios medios reales de los profesores, incluidos los complementos y otros pagos adicionales, y los salarios reales de los directores de centros educativos. El informe incluye fichas nacionales que muestran los datos de los salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos de cada sistema educativo.

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

---

La tarea de la red Eurydice es comprender y explicar cómo están organizados y funcionan los diferentes sistemas educativos de Europa. La red ofrece descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparativos dedicados a temas específicos, indicadores y estadísticas. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles gratuitamente en la web de Eurydice o, solicitándolas, en versión impresa. A través de su trabajo, Eurydice pretende promover la comprensión, la cooperación, la confianza y la movilidad a nivel europeo e internacional. La red está formada por unidades nacionales ubicadas en países europeos y coordinada por la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural de la UE. Para más información sobre Eurydice, ver <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>.

