



Comisión
Europea

Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos

*en Europa
2015/16*

Eurydice – *Datos y cifras*





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

2015/16

Eurydice – Datos y cifras

Educación y
formación

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, 2016. *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2015/16*. Eurydice Datos y cifras. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

ISBN 978-92-9492-492-6 doi: 10.2797/943641 EC-AD-16-001-ES-N

Texto finalizado en octubre de 2016.
Traducción: Jessica Gallego Entonado.

© Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural, 2016.

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

Nota: Las fichas de datos nacionales completan este resumen.

Se encuentran disponibles en inglés en la página web EU Bookshop:
http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=ECAM16001

Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural
Análisis de Políticas de Educación y Juventud
Avenue du Bourget 1 (J70 – Unit A7)
BE-1049 Bruselas
Tel. +32 2 299 50 58
Fax +32 2 292 19 71
Correo electrónico: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Página web: <http://ec.europa.eu/eurydice>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

Secretaría de Estado de Educación,
Formación Profesional y Universidades
Centro Nacional de Innovación e
Investigación Educativa CNIIE:

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
Subdirección General
de Documentación y Publicaciones

NIPO: 030-17-208-4
DOI: 10.4438/030-208-4

ÍNDICE

Índice de gráficos	3
Códigos	4
Principales conclusiones	5
Parte I: Análisis comparativo	7

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Cambios en el salario oficial del profesorado entre 2014/15 y 2015/16 en los centros públicos (CINE 0, 1, 2 y 3)	9
Gráfico 2:	Cambios en el salario mínimo oficial del profesorado entre 2009/10 y 2015/16 en EPA a precios constantes en los centros públicos de educación primaria y secundaria	11
Gráfico 3:	Salario base bruto oficial anual mínimo y máximo de los profesores de centros públicos (CINE 1, 2 y 3) que trabajan a tiempo completo en relación con el PIB per cápita a precios corrientes, en EUR, 2015/16	14
Gráfico 4:	Salario base bruto oficial anual mínimo y máximo de los directores de centros públicos en relación con el PIB per cápita a precios corrientes, en EUR, 2015/16	18
Gráfico 5a:	Salarios oficiales mínimos y máximos y salarios reales (en EPA) del profesorado de educación primaria y secundaria, 2015/16	22
Gráfico 5b:	Variación porcentual entre el salario oficial mínimo y máximo (en EPA) en 2015/16 (CINE 2) y número de años de servicio necesarios para alcanzar el máximo	24
Gráfico 6:	Tipos de complementos del profesorado más comunes en los centros públicos (CINE 0, 1, 2 y 3), 2015/16	27
Gráfico 7:	Niveles responsables de fijar el salario del profesorado, los complementos y las bonificaciones salariales en los centros públicos (CINE 0, 1, 2 y 3), 2015/16	29

CÓDIGOS

Códigos de los países

EU	Unión Europea	NL	Países Bajos
BE	Bélgica	AT	Austria
BE fr	Bélgica – Comunidad francesa	PL	Polonia
BE de	Bélgica – Comunidad germanófono	PT	Portugal
BE nl	Bélgica – Comunidad flamenca	RO	Rumanía
BG	Bulgaria	SI	Eslovenia
CZ	República Checa	SK	Eslovaquia
DK	Dinamarca	FI	Finlandia
DE	Alemania	SE	Suecia
EE	Estonia	UK	Reino Unido
IE	Irlanda	UK-ENG	Inglaterra
EL	Grecia	UK-WLS	Gales
ES	España	UK-NIR	Irlanda del Norte
FR	Francia	UK-SCT	Escocia
HR	Croacia	BA	Bosnia y Herzegovina
IT	Italia	IS	Islandia
CY	Chipre	LI	Liechtenstein
LV	Letonia	ME	Montenegro
LT	Lituania	MK*	Antigua República Yugoslava de Macedonia
LU	Luxemburgo	NO	Noruega
HU	Hungría	RS	Serbia
MT	Malta	TR	Turquía

* Código ISO 3166. Código provisional que no prejuzga en manera alguna la nomenclatura definitiva para este país, que se acordará tras la conclusión de las negociaciones que se están llevando a cabo actualmente bajo los auspicios de las Naciones Unidas (http://www.iso.org/iso/country_codes/iso_3166_code_lists.htm [Consultado el 25.9.2014]).

Códigos estadísticos

: Datos no disponibles

(-) No procede

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- En 2015/16, se produjo un incremento en el salario del profesorado en 24 países/regiones, a menudo como consecuencia de una actualización general de los salarios de todos los funcionarios. En 16 países/regiones, no obstante, los salarios oficiales permanecieron en el mismo nivel que el año anterior.
- En los últimos siete años, en términos reales, el salario mínimo oficial ha aumentado o se ha mantenido estable en la mayoría de países europeos. El incremento fue superior al 15 % en la Comunidad germanoparlante de Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Lituania, Hungría (educación secundaria), Eslovaquia y Suecia (educación secundaria superior). Sin embargo, los salarios son inferiores a los de 2009 en Malta, Eslovenia, Finlandia, Reino Unido e Islandia (excepto en la educación secundaria superior), y considerablemente inferiores en Irlanda y Grecia.
- En tres cuartas partes de los sistemas educativos, el salario bruto oficial anual mínimo de un profesor novel en todos los niveles educativos es inferior al Producto Interior Bruto (PIB) per cápita.
- Por el contrario, el salario bruto oficial máximo que puede percibir un profesor tras un determinado número de años de servicio o en el momento de su jubilación es superior al PIB per cápita en casi todos los países. Las excepciones son la República Checa, Lituania, Eslovaquia en todos los niveles educativos, y Polonia, Suecia e Islandia únicamente en algunos niveles.
- El salario base oficial anual mínimo de los directores de centros de educación primaria y secundaria inferior es superior al PIB per cápita en tres cuartas partes de los países examinados. Lo mismo ocurre en la educación secundaria superior, donde los directores están mejor remunerados que los de los niveles educativos inferiores, aunque unos pocos países registran un salario mínimo inferior al PIB per cápita. Únicamente en la República Checa y Polonia, el salario máximo oficial de los directores es inferior al PIB per cápita (en la educación infantil, primaria y secundaria inferior).
- El nivel del salario máximo potencial y el número de años de servicio necesarios para alcanzarlo son elementos esenciales de las políticas de contratación y retención. Mientras que, en algunos países, el salario máximo oficial es más del doble que el mínimo, en otros, la diferencia entre ambos es mucho menos significativa. En algunos casos, los profesores necesitan muchos años de servicio para conseguir unos aumentos relativamente bajos.
- En los países de los que se dispone de datos, el salario real del profesorado, que incluye los complementos y otras bonificaciones, tiende a estar más cerca del salario oficial máximo que del mínimo.
- Casi todos los países europeos conceden complementos y bonificaciones salariales al profesorado. Los complementos más comunes son por «responsabilidades adicionales» y «horas extraordinarias», mientras que los complementos por «otras cualificaciones de formación permanente del profesorado» y «evaluación positiva de la actividad docente o resultados del alumnado» están menos extendidos.
- En casi todos los países, las autoridades educativas superiores (centrales/regionales) fijan el salario base oficial del profesorado de los centros públicos, mientras que, en algunos países, las autoridades locales y los centros tienen autonomía para decidir sobre algunos complementos.

- Los salarios en los centros privados concertados están generalmente sujetos a la misma normativa que se aplica en los centros públicos. Los centros privados no concertados fijan a menudo sus salarios de acuerdo con la legislación laboral nacional/los códigos de prácticas.

PARTE I: ANÁLISIS COMPARATIVO

Introducción

Las expectativas en constante evolución con respecto a una enseñanza de calidad implican que los profesores y los directores deben desarrollar un abanico cada vez más amplio de competencias y realizar un número también cada vez mayor de tareas ⁽¹⁾. Se espera que utilicen las TIC, trabajen en equipo, enseñen a niños de diversos orígenes socioeconómicos y culturales, faciliten la integración de alumnos con necesidades educativas especiales y colaboren en la dirección y en la gestión del centro. La enseñanza ha dejado de concebirse como una simple transmisión de conocimientos: cada vez se hace más hincapié en la facilitación del aprendizaje, el desarrollo de competencias clave y la co-creación de conocimientos junto con los estudiantes. Los directores también tienen que dirigir equipos, apoyar el desarrollo del personal, mejorar el rendimiento escolar, servir de enlace con los actores locales 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. Esto resulta especialmente complicado en un momento en el que la competencia entre el sector educativo y el sector empresarial por atraer a los jóvenes titulados mejor cualificados es cada vez mayor y en el que la presión para reducir el gasto público es elevada.

La remuneración es un elemento clave que hace 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 está satisfecho y suficientemente motivado para continuar ejerciendo una docencia de alta calidad. Así pues, 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 salarios oficiales y los complementos del profesorado y los directores de centros públicos de educación infantil, primaria y secundaria en 40 países/regiones de Europa.

La **sección 1** explica los cambios que se han producido en los salarios oficiales durante el último año.

La **sección 2** examina los cambios en el poder adquisitivo del profesorado entre 2009 y 2016 analizando las variaciones en el salario mínimo oficial en EPA (estándares de poder adquisitivo) a precios constantes durante este periodo.

Las **secciones 3 y 4** describen, en el caso del profesorado y los directores respectivamente, de qué manera se relacionan los salarios oficiales mínimos y máximos con el PIB per cápita en todos estos países europeos.

La **sección 5** ofrece más detalles sobre los salarios base oficiales y su potencial aumento en función del número de años de servicio.

La **sección 6** estudia los salarios reales y cómo se relacionan con los salarios base oficiales en los países de los que se dispone de datos, mientras que la **sección 7** muestra los complementos, aparte del salario base oficial, más comunes en Europa.

La **sección 8** examina cuáles son las autoridades que deciden sobre el salario base oficial y otros complementos en cada país.

La **sección 9** explica las principales diferencias entre los centros públicos y privados en materia de salario del profesorado.

(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

Muchos países europeos registraron un aumento de los salarios oficiales del profesorado en 2015/16

El salario base oficial es un componente de la remuneración total que reciben los profesores por su trabajo. Se trata de la cantidad que percibe un profesor plenamente cualificado en función de la duración de su experiencia profesional y/o su edad. No incluye los complementos u otras bonificaciones y no tiene en cuenta los impuestos ni las cotizaciones a la seguridad social, que varían según el país europeo ⁽²⁾.

En 2015/16, se produjo un incremento en el salario oficial del profesorado en la gran mayoría de países europeos, permaneciendo en el mismo nivel de 2014/15 en el resto. Los salarios no disminuyeron en ningún país.

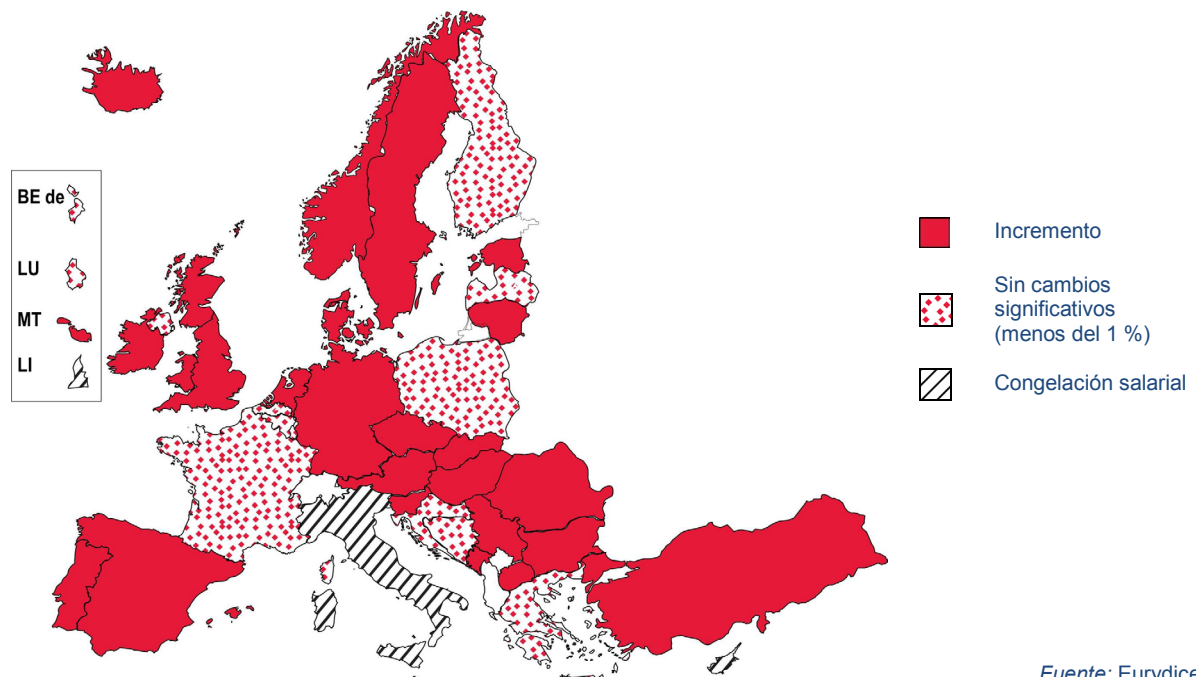
El incremento se debió a una actualización general de los salarios de todos los funcionarios en 12 países:

- En Alemania, los 16 *Länder* fijan los salarios de los empleados públicos, incrementándolos de manera regular para, entre otros, compensar la inflación.
- En Dinamarca, el acuerdo general de 2015 incluía el aumento del salario base y otros conceptos adicionales para los profesores de todos los niveles educativos.
- En España, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 estableció un incremento salarial del 1 % para los funcionarios (incluidos los profesores) a partir del 1 de enero de 2016.
- En Irlanda, como consecuencia del Acuerdo *Lansdowne Road* y las medidas financieras de emergencia de la Ley de Interés Público de 2015, se acordó un incremento salarial del 2,5 % para aquellos que ganan hasta EUR 24 000 y del 1 % para aquellos que ganan entre EUR 24 001 y EUR 31 000.
- En Lituania, se actualizaron los coeficientes salariales de los profesores de acuerdo con el ajuste salarial para todos los trabajadores de la función pública.
- En Malta, el convenio colectivo de los funcionarios de 2012 acordó un aumento salarial anual del 2,5 % entre los años 2011 y 2016.
- En los Países Bajos, un acuerdo salarial gubernamental incluye un incremento de los salarios de los empleados públicos.
- En Portugal, en 2015, el gobierno revocó los recortes salariales aprobados en 2014. Los recortes se eliminarán de manera progresiva hasta 2016.
- En Rumanía, se produjo un incremento del 5 % en septiembre de 2015 y del 15 % en diciembre de 2015.
- En la Antigua República Yugoslava de Macedonia, los salarios brutos de los funcionarios (incluidos los profesores y los directores) aumentaron un 4 %.
- En Serbia, los salarios de los trabajadores de la función pública aumentaron en diciembre de 2015. En el caso de los profesores, directores y otros miembros del personal educativo de infantil, primaria y secundaria, el incremento fue del 4 %.
- En Turquía, el convenio colectivo de 2015 suscrito entre el gobierno y los sindicatos supuso un incremento salarial del 6 % en enero de 2016 y del 5 % en julio de 2016 para los funcionarios.

⁽²⁾ El salario base oficial es el salario que percibe un profesor (o director), soltero y sin hijos a su cargo, con la cualificación mínima exigida para impartir docencia (o dirigir un centro) de una determinada etapa del sistema educativo, incluidos los incrementos generales en las escalas retributivas, la paga extraordinaria y la de vacaciones (cuando proceda) y excluidas las aportaciones del empleador a la seguridad social y a los planes de pensiones. No incluye los complementos u otras bonificaciones. Para más información, véase la [Parte III](#): Definiciones (en la versión inglesa).

El aumento de los salarios del profesorado se debió a una actualización general de los salarios de todos los funcionarios, así como a una reforma de los salarios de los profesores en tres países. En la República Checa, los salarios de los empleados públicos, incluido el personal docente y no docente de los centros educativos, se incrementaron un 3 % en noviembre de 2015, produciéndose un aumento aún más elevado en el caso de los profesores con mayor experiencia. En Austria, la reforma educativa de 2013, que entró en vigor en septiembre de 2015, incluía salarios base más altos y una nueva escala de progresión salarial, basada en menor medida en el tiempo en servicio⁽³⁾. Una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia obligó además al gobierno a adaptar el número de años de educación considerado como años de servicio para todos los funcionarios, lo que ha supuesto un ligero incremento de los salarios oficiales. En Reino Unido (Inglaterra y Gales), se ha producido un aumento del 1 %, que refleja la política del gobierno de subir los salarios un 1 % de media en todo el sector público. El máximo de la principal horquilla salarial también se ha visto incrementado un 2 % con la intención de reforzar el atractivo de la profesión docente en los inicios de la carrera, de conformidad con las recomendaciones del 25º Informe del *School Teachers' Review Body (STRB)*, del 1 de septiembre de 2015.

Gráfico 1: Cambios en el salario oficial del profesorado entre 2014/15 y 2015/16 en los centros públicos (CINE 0, 1, 2 y 3)



Fuente: Eurydice.

Los salarios del profesorado también fueron objeto de una reforma en otros cuatro países. Bulgaria ha aprobado recientemente una ley para aumentar el salario del profesorado con el objetivo de atraer a los jóvenes a la profesión docente, motivar el desarrollo profesional de los profesores y mejorar la calidad de la educación a largo plazo. En Estonia, Hungría y Eslovaquia, reformas similares en los últimos años (2013, 2012 y 2009 respectivamente) también resultaron en un incremento del salario del profesorado en 2015/16.

El aumento de los salarios del profesorado de Reino Unido (Escocia) y Montenegro se debió a la actualización respecto al coste de la vida que se produjo únicamente en el caso de los empleados del sector educativo. En Islandia, los convenios colectivos actualmente en vigor para los profesores de educación primaria y secundaria incluyen un incremento salarial basado en un índice. En Suecia y

⁽³⁾ Durante un periodo transitorio de cinco años, los profesores noveles pueden elegir entre el antiguo y el nuevo sistema de pago.

Noruega, donde los salarios del personal docente se acuerdan tras un proceso de negociación, estos también aumentaron.

El salario oficial del profesorado apenas ha cambiado en comparación con 2014/15 en Bélgica ⁽⁴⁾, Francia, Croacia, Letonia, Luxemburgo, Polonia, Finlandia, Reino Unido (Irlanda del Norte) y Bosnia y Herzegovina. En Eslovenia, el gobierno y los sindicatos del sector público acordaron prolongar parcialmente la congelación salarial en vigor, pero otorgaron ascensos e incrementaron el pago de las vacaciones de todos los empleados públicos. En Grecia, los funcionarios (incluidos los profesores) con al menos dos años de experiencia se han beneficiado de un pequeño incremento salarial, si bien los salarios base no han variado.

Italia, Chipre y Liechtenstein han continuado congelando los salarios. Con el objetivo de reducir el déficit público, el Gobierno italiano congeló los salarios en 2010, en un principio hasta 2013, aunque la medida se ha seguido prorrogando cada año desde entonces. En Liechtenstein, desde 2010, como consecuencia de la crisis económica y el déficit público, no se han producido incrementos salariales ligados al rendimiento y vinculados a un índice, que dependen de las decisiones parlamentarias en el marco del proceso presupuestario general. La congelación de los salarios de los trabajadores de la función pública en Chipre, que se inició a principios de 2013 y se espera que finalice en 2017, también pretendía reducir el gasto público con vistas a equilibrar el presupuesto.

Desde 2009, el poder adquisitivo del profesorado ha aumentado en la mayoría de los países europeos

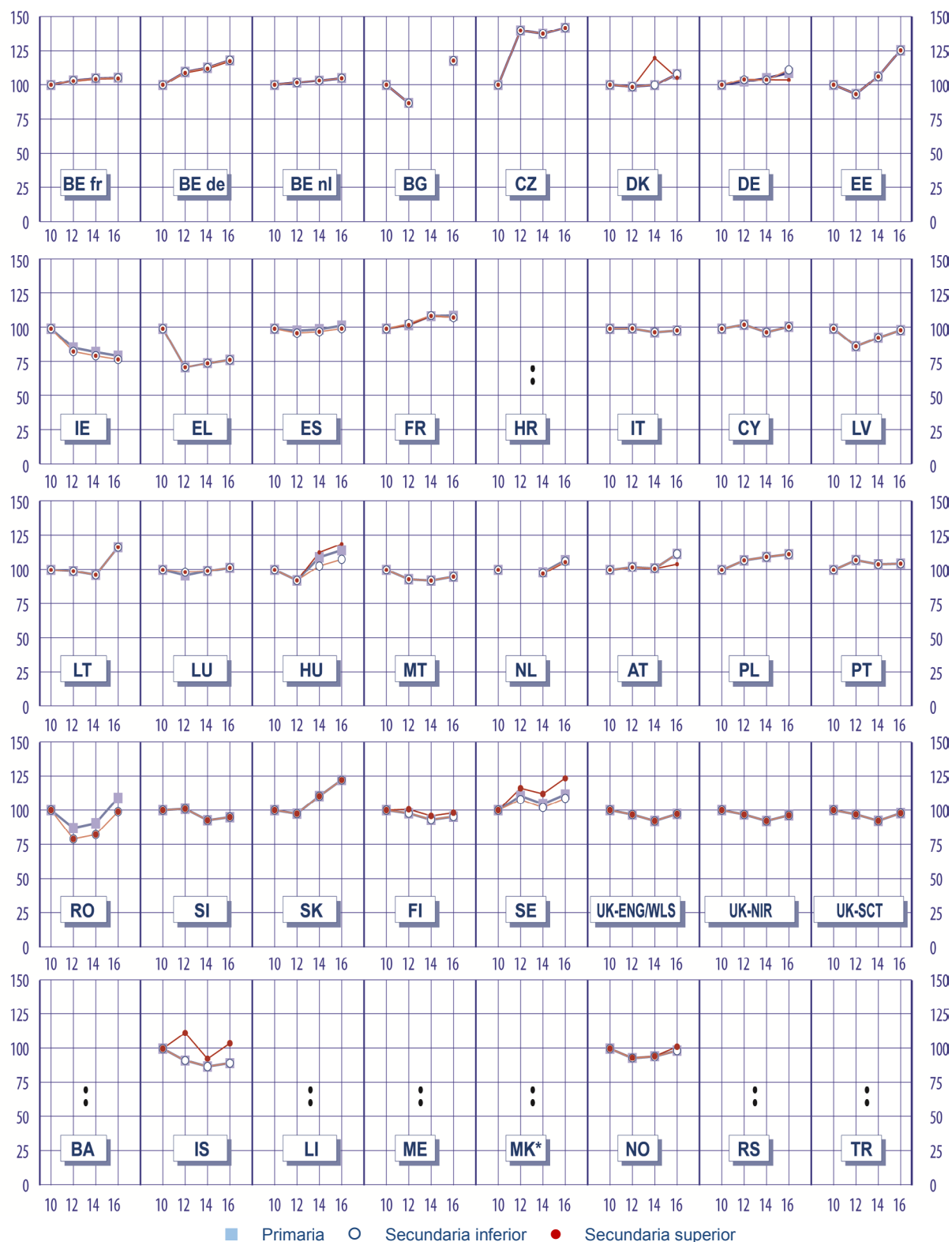
Como consecuencia de la crisis económica, los gobiernos de algunos países europeos aplicaron recortes salariales o congelaron los salarios de los funcionarios como medida para reducir los déficits presupuestarios. Más recientemente, en muchos de estos países se han suprimido las congelaciones salariales y los salarios se han actualizado respecto al coste de la vida. Algunos países también han adoptado reformas destinadas a aumentar el salario del profesorado con la intención de hacer más atractiva la profesión, garantizar la alta calidad del cuerpo docente y, en última instancia, mejorar la calidad de la educación. Pero, ¿han reforzado estos aumentos su poder adquisitivo? Esta sección examina el modo en el que los ajustes salariales llevados a cabo desde 2009 han afectado al valor de la remuneración de los docentes en los países europeos.

Antes de 2009, la tendencia del salario mínimo oficial había sido al aumento en casi todos los países europeos. Únicamente los profesores de Grecia y Francia habían perdido poder adquisitivo en comparación con 2000 ⁽⁵⁾. El Gráfico 2 muestra el crecimiento del salario mínimo oficial del profesorado en estándares de poder adquisitivo (EPA) a precios constantes entre 2009/10 y 2015/16. El salario mínimo oficial es el salario bruto oficial anual que percibe un profesor con la cualificación mínima exigida en una determinada etapa educativa al inicio de su carrera profesional. Los salarios mínimos oficiales se han convertido en EPA para reducir las diferencias de precio entre los países y mejorar la comparabilidad. En el caso de los años de referencia 2011/12, 2013/14 y 2015/16, los salarios se han ajustado a los precios de 2010 para identificar los cambios reales (no nominales) y mostrar los cambios en el poder adquisitivo del profesorado.

⁽⁴⁾ En las Comunidades flamenca y germanoparlante de Bélgica, la cantidad fija que perciben los profesores al final del año aumentó ligeramente.

⁽⁵⁾ Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2012. *Cifras clave de la educación en Europa 2012*, pp. 129-131. [En línea] Disponible en: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:Key_Data_on_Education_in_Europe_2012

Gráfico 2: Cambios en el salario mínimo oficial del profesorado entre 2009/10 y 2015/16 en EPA a precios constantes en los centros públicos de educación primaria y secundaria



Fuente: Eurydice.

Nota explicativa (Gráfico 2)

Este Gráfico muestra el salario mínimo oficial en EPA ajustado a los precios de 2010 por nivel CINE para los años de referencia 2009/10, 2011/12, 2013/14 y 2015/16 para los países con datos disponibles sobre los salarios del año base y el índice de precios. El eje X representa el año de referencia, mientras que el eje Y representa el incremento porcentual relativo en el salario mínimo oficial, año 2009/10 = 100.

El valor nominal del salario mínimo oficial ha sido obtenido de *Salarios y complementos de los profesores y directores en Europa, 2009/10* (disponible en: <http://bookshop.europa.eu/en/teachers-and-school-heads-salaries-and-allowances-in-europe-2009-10-pbEC3213029/>), *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa, 2011/12* (disponible en: <http://bookshop.europa.eu/en/teachers-and-school-heads-salaries-and-allowances-in-europe-2011-12-pbEC0313637/>), *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances, 2013/14* (disponible en inglés en: <http://bookshop.europa.eu/en/teachers-and-school-heads-salaries-and-allowances-in-europe-2013-14-pbECAM15001/>), así como de la actual recogida de datos.

Para calcular el valor en EPA, el salario mínimo oficial para los años de referencia se ha dividido entre las paridades de poder adquisitivo (PPA) en 2010, 2012, 2014 y 2015. Las PPA han sido extraídas de *prc_ppp_ind* en <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. Para ajustar los salarios a los precios de 2010, los salarios nominales se han dividido entre el índice de precios (producto interior bruto a precios de mercado) 2010 = 100 en la moneda nacional para 2010, 2012, 2014 y 2015, disponible en la misma página web: *nama_10_gdp*.

Notas específicas por país

Bélgica: El índice de precios se refiere al Estado belga, a pesar de las diferencias de salario entre las Comunidades.

Bulgaria: No hay datos disponibles para 2013/14.

Alemania (Länder): En el caso de todos los años de referencia, los datos se refieren al curso escolar anterior.

España: Los salarios oficiales representan los salarios medios en la educación pública, calculados como la media ponderada de los salarios en las diferentes Comunidades Autónomas. En los niveles CINE 2 y 3, los datos hacen referencia a los salarios de los *Profesores no catedráticos*.

Francia: En el nivel CINE 3, los datos sobre los salarios oficiales se refieren a los profesores de *Lycées*.

Italia: En el nivel CINE 3, los datos sobre los salarios oficiales hacen referencia al profesorado que posee un título de Máster (*Laurea magistrale*).

Países Bajos: En 2009/10 en la educación primaria, los datos se refieren a la escala salarial LA, mientras que en la educación secundaria inferior se refieren a la escala salarial LB. Desde 2011/12, en la educación primaria (CINE 1), los datos se refieren a la escala salarial mínima LA a la máxima LB y, en el caso de la educación secundaria inferior (CINE 2), se refieren al mínimo LB hasta el máximo LD. No hay datos disponibles para 2011/12.

Austria: En el nivel CINE 2, los datos sobre los salarios oficiales hacen referencia a los profesores de las escuelas generales, mientras que, en el nivel CINE 3, los datos hacen referencia a los profesores de las escuelas académicas (donde los salarios en los niveles CINE 2 y 3 son iguales).

Reino Unido: Para el índice de precios, se ha utilizado el PIB del conjunto del Reino Unido (no el PIB de cada una de las partes).

Noruega: En el nivel CINE 2, los datos sobre los salarios oficiales se refieren a los profesores con 4 años de formación inicial.

En 2011/12, se produjo una caída del poder adquisitivo del profesorado, cuando el salario mínimo oficial en EPA a precios constantes disminuyó en relación con 2009/10 en 17 países. Los incrementos salariales de los años siguientes contribuyeron a mejorar el poder adquisitivo de los profesores en algunos de estos países. En 2015/16, los salarios oficiales en términos reales eran más altos que en 2009/10 en Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Lituania, Hungría, Rumanía (educación primaria) y Eslovaquia. En Estonia y Eslovaquia, el incremento fue superior al 20 %. En España, Letonia, Luxemburgo, Rumanía (educación secundaria) y Noruega, se situaron prácticamente al mismo nivel que en 2009/10. Por el contrario, y a pesar de los incrementos nominales de los últimos años, en Malta, Finlandia, Reino Unido e Islandia (excepto en la educación secundaria superior), eran ligeramente inferiores. En Irlanda y Grecia, donde los recortes salariales fueron más importantes y se prolongaron en el tiempo, el salario mínimo oficial en EPA a precios constantes en 2015/16 era inferior al 80 % de su valor en 2009/10.

En Italia, Chipre y Eslovenia, el efecto de la crisis en los salarios del profesorado fue más perceptible en 2013/14. En 2015/16, el salario mínimo oficial en EPA a precios constantes había alcanzado de nuevo los niveles de 2009 en Chipre, aunque no en Italia o Eslovenia.

En Bélgica, República Checa, Alemania, Francia, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal y Suecia, el salario mínimo oficial en EPA a precios constantes mejoró constantemente entre 2009 y 2016. En la República Checa, era alrededor de un 42 % más alto.

El salario mínimo oficial del profesorado suele ser más bajo que el PIB per cápita, mientras que el salario máximo es normalmente más alto

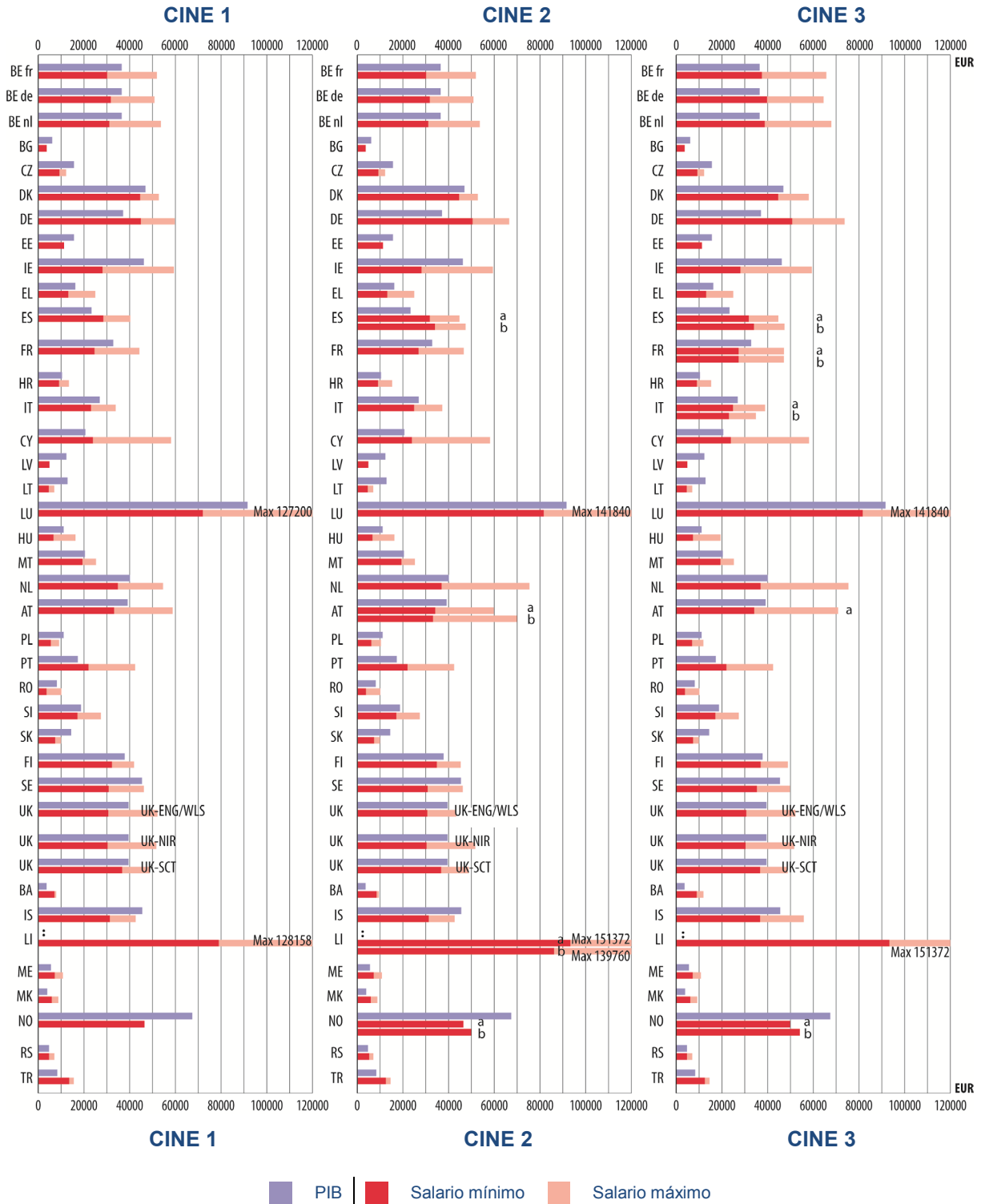
Uno de los indicadores más comúnmente utilizados para comparar el gasto público en concepto de remuneraciones al profesorado en los distintos países es la ratio entre el salario oficial mínimo o máximo y el Producto Interior Bruto (PIB) per cápita, que constituye un indicador del nivel de vida de un país. El salario mínimo oficial, según se define en la sección anterior, es la cantidad que percibe un profesor plenamente capacitado con la cualificación mínima exigida para impartir docencia en una determinada etapa educativa al inicio de su carrera profesional. El salario máximo oficial es la cantidad más alta que puede percibir un profesor plenamente capacitado con la cualificación mínima exigida tras un determinado número de años de servicio o en el momento de su jubilación. El Gráfico 3 muestra, para cada país, el salario oficial mínimo y máximo por nivel educativo y el PIB per cápita. Las ratios se pueden consultar en las tablas que figuran a continuación del Gráfico.

En 32 de los 40 sistemas educativos ⁽⁶⁾ incluidos en este informe, el salario base oficial anual mínimo en la educación primaria es inferior al PIB per cápita. La ratio más baja (salario mínimo oficial/PIB per cápita) se registra en Letonia (40 %), Lituania (36 %) y Rumanía (44 %). En Dinamarca (95 %), Malta (95 %), Reino Unido (Escocia) (93 %) y Serbia (99.7 %), el salario mínimo oficial está cerca del PIB per cápita. Los países con el salario mínimo oficial anual más alto en relación con el PIB per cápita son España (122 %), Portugal (127 %), Bosnia y Herzegovina (194 %), Montenegro (129 %), la Antigua República Yugoslava de Macedonia (151 %) y Turquía (163 %).

De manera similar, el salario mínimo en la educación secundaria inferior, que a menudo es el mismo que en la educación primaria, es inferior al PIB per cápita en 30 sistemas educativos. La ratio salario mínimo/PIB en la educación secundaria inferior es superior a la de la educación primaria en 12 países. La diferencia más importante se encuentra en Bosnia y Herzegovina (37 puntos porcentuales). En la educación secundaria superior, el salario mínimo oficial es superior al de los niveles inferiores en muchos países, pero inferior al PIB per cápita en tres cuartas partes de los sistemas educativos. La ratio más baja se observa en Letonia (40 %), Lituania (36 %) y Rumanía (47 %). En cambio, España (146 %, *Profesores catedráticos*), Bosnia y Herzegovina (245 %), la Antigua República Yugoslava de Macedonia (158 %) y Turquía (151 %) tienen la ratio más elevada de salario mínimo oficial en relación con el PIB per cápita en la educación secundaria superior.

⁽⁶⁾ En Bélgica, las Comunidades francesa, germanófona y flamenca tienen sistemas educativos diferentes, así como distintos acuerdos con respecto a los salarios del profesorado (y los directores). En Reino Unido (Inglaterra, Irlanda del Norte, Escocia y Gales) también existen distintos acuerdos salariales.

Gráfico 3: Salario base bruto oficial anual mínimo y máximo de los profesores de centros públicos (CINE 1, 2 y 3) que trabajan a tiempo completo en relación con el PIB per cápita a precios corrientes, en EUR, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Datos (Gráfico 3)

Tabla 1: Salario base bruto oficial anual mínimo y máximo de los profesores como % del PIB

		BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES (a)	ES (b)	FR (a)	FR (b)	HR	
CINE 1	Min	82.6	87.0	85.1	60.3	59.2	95.1	120.9	72.2	60.8	80.9	122.0		75.0		87.0	
	Máx	142.2	139.3	147.0		78.0	112.5	161.0	(-)	128.5	153.9	172.9		134.9		128.6	
CINE 2	Min	82.6	87.0	85.1	60.3	59.2	95.1	136.0	72.2	60.8	80.9	136.2	145.9	81.7		87.0	
	Máx	142.2	139.3	147.0		78.0	112.5	179.3	(-)	128.5	153.9	191.9	203.5	142.1		146.8	
CINE 3	Min	102.7	108.9	106.2	60.3	59.2	95.2	136.8	72.2	60.8	80.9	136.2	145.9	83.2	83.2	87.0	
	Máx	180.0	176.7	185.9		78.0	123.7	198.7	(-)	128.5	153.9	191.9	203.5	143.7	143.7	146.8	
		IT (a)	IT (b)	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT (a)	AT (b)	PL	PT	RO	SI	SK
CINE 1	Min	85.7		115.9	39.5	35.8	78.6	59.8	94.7	86.8	84.8		49.1	126.9	44.2	91.5	51.1
	Máx	126.0		282.1	:	54.6	138.9	146.5	123.7	136.2	150.4		81.9	245.0	125.0	146.4	69.2
CINE 2	Min	92.4		115.9	39.5	35.8	89.1	59.8	94.7	92.0	84.8	87.3	55.3	126.9	47.0	91.5	51.1
	Máx	138.3		282.1	:	54.6	154.8	146.5	123.7	188.0	150.4	181.2	93.4	245.0	125.0	146.4	69.2
CINE 3	Min	92.4	85.7	115.9	39.5	35.8	89.1	66.0	94.7	92.0	87.3		62.5	126.9	47.0	91.5	51.1
	Máx	144.6	129.6	282.1	:	54.6	154.8	174.8	123.7	188.0	181.2		106.9	245.0	125.0	146.4	69.2
		FI	SE	UK-ENG/ WLS	UK- NIR	UK- SCT		BA	IS	LI (a)	LI (b)	ME	MK	NO (a)	NO (b)	RS	TR
CINE 1	Min	85.3	67.8	77.6	76.8	92.9		194.2	68.8	:		129.3	151.4	68.9		99.7	162.5
	Máx	110.9	101.7	132.1	130.8	123.5		214.0	93.6	:		193.8	225.3	(-)		149.3	187.1
CINE 2	Min	92.1	67.8	77.6	76.8	92.9		231.0	68.8	:	:	129.3	151.4	68.9	74.0	110.6	150.6
	Máx	119.8	101.7	132.1	130.8	123.5		258.8	93.6	:	:	193.8	225.3	(-)	(-)	149.3	175.2
CINE 3	Min	97.7	77.7	77.6	76.8	92.9		245.0	80.7	:	:	129.3	158.0	74.0	80.3	99.7	150.6
	Máx	129.3	109.6	132.1	130.8	123.5		326.9	122.7	:	:	193.8	235.5	(-)	(-)	149.3	175.2

Fuente: Eurydice.

Tabla 2: Salario base bruto oficial anual mínimo y máximo de los profesores (en EUR)

		BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES (a)	ES (b)	FR (a)	FR (b)	HR	
CINE 1	Min	30 138	31 741	31 056	3 681	9 238	44 580	44 860	11 264	28 092	13 104	28 431		24 595		9 051	
	Máx	51 920	50 851	53 645		12 174	52 776	59 734	(-)	59 359	24 938	40 289		44 254		13 378	
CINE 2	Min	30 138	31 741	31 056	3 681	9 238	44 580	50 448	11 264	28 092	13 104	31 737	34 002	26 803		9 051	
	Máx	51 920	50 851	53 645		12 174	52 776	66 510	(-)	59 359	24 938	44 711	47 410	46 603		15 270	
CINE 3	Min	37 494	39 750	38 745	3 681	9 238	44 630	50 764	11 264	28 092	13 104	31 737	34 002	27 300	27 284	9 051	
	Máx	65 691	64 492	67 867		12 174	57 999	73 709	(-)	59 359	24 938	44 711	47 410	47 149	47 132	15 270	
		IT (a)	IT (b)	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT (a)	AT (b)	PL	PT	RO	SI	SK
CINE 1	Min	23 051		23 885	4 860	4 580	72 000	6 636	19 320	34 806	33 157		5 450	21 960	3 583	17 117	7 362
	Máx	33 884		58 107	:	6 986	127 200	16 259	25 231	54 604	58 813		9 095	42 377	10 124	27 379	9 966
CINE 2	Min	24 849		23 885	4 860	4 580	81 600	6 636	19 320	36 891	33 157	34 116	6 139	21 960	3 810	17 117	7 362
	Máx	37 211		58 107	:	6 986	141 840	16 259	25 231	75 375	58 813	70 853	10 370	42 377	10 124	27 379	9 966
CINE 3	Min	24 849	23 051	23 885	4 860	4 580	81 600	7 324	19 320	36 891	34 116		6 941	21 960	3 810	17 117	7 362
	Máx	38 901	34 854	58 107	:	6 986	141 840	19 408	25 231	75 375	70 853		11 870	42 377	10 124	27 379	9 966
		FI	SE	UK-ENG/ WLS	UK- NIR	UK- SCT		BA	IS	LI (a)	LI (b)	ME	MK	NO (a)	NO (b)	RS	TR
CINE 1	Min	32 234	30 791	30 646	30 340	36 686		7 083	31 283	78 971		7 193	5 903	46 460		4 686	13 496
	Máx	41 924	46 186	52 175	51 657	48 783		7 806	42 606	128 158		10 775	8 785	(-)		7 016	15 541
CINE 2	Min	34 813	30 791	30 646	30 340	36 686		8 428	31 283	93 268	86 123	7 193	5 903	46 460	49 857	5 196	12 510
	Máx	45 277	46 186	52 175	51 657	48 783		9 442	42 606	151 372	139 760	10 775	8 785	(-)	(-)	7 016	14 555
CINE 3	Min	36 916	35 281	30 646	30 340	36 686		8 938	36 709	93 268		7 193	6 163	49 857	54 103	4 686	12 510
	Máx	48 876	49 778	52 175	51 657	48 783		11 927	55 830	151 372		10 775	9 185	(-)	(-)	7 016	14 555

Fuente: Eurydice.

Nota explicativa (Gráfico 3)

Los valores de la Tabla 1 muestran la relación (en porcentajes) entre el salario bruto oficial anual mínimo y máximo, según el nivel educativo, en EUR, y el PIB per cápita (a precios corrientes en EUR) en el país en cuestión. El año natural de referencia para el PIB per cápita es el 2015 (excepto para Serbia). Fuente: Eurostat (datos de mayo de 2015: [nama_10_pc](#)). El periodo de referencia de los salarios es el curso escolar 2015/16 o el año natural 2016 (excepto para Alemania). Tipos de cambio, fuente: Eurostat ([ert_bil_eur_a](#)), valores medios (año 2015).

Notas específicas por país

Bélgica: Se ha tenido en cuenta el PIB per cápita nacional (no el PIB per cápita de cada Comunidad). Comunidad flamenca: Se refiere únicamente a los profesores a tiempo completo en centros públicos con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años y con contrato permanente en el curso escolar 2014/15.

Bulgaria: Las cantidades que figuran son los niveles mínimos por debajo de los cuales normalmente no se puede fijar un salario base. Se permiten algunas excepciones cuando la persona no cumple los requisitos exigidos para el puesto o cuando el horario lectivo individual es inferior al mínimo obligatorio. No se fija un salario máximo oficial.

República Checa: Los salarios oficiales se basan en las escalas salariales 8-11 para el nivel CINE 0 y en las escalas salariales 11-12 para los niveles CINE 1-3. Se ha tenido en cuenta el cambio en las escalas salariales desde noviembre de 2015.

Alemania (Länder): Año de referencia: 2014/15.

Irlanda: Hay tres escalas salariales distintas en función de la fecha de su nombramiento. Los profesores nombrados antes del 1 de enero de 2011 se encuentran en la escala EUR 31 213 a EUR 59 359. Los profesores nombrados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 1 de febrero de 2012 se encuentran en la escala EUR 28 092 a EUR 59 359. Los profesores nombrados el 1 de febrero de 2012 o después de esa fecha se encuentran en la escala EUR 31 009 a EUR 59 940. Para más información, véanse las [Fichas de datos nacionales](#).

España: Las cifras totales corresponden a los salarios medios en la educación pública, calculados como la media ponderada de los salarios en las diferentes Comunidades Autónomas. (a) Datos correspondientes a los salarios de los *Profesores no catedráticos* en los niveles CINE 2-3; (b) Datos correspondientes a los salarios de los *Profesores catedráticos* en los niveles CINE 2-3.

Francia: En el nivel CINE 1, los salarios mínimo y máximo hacen referencia al salario oficial de un *Professeur des écoles* e incluyen un complemento por residencia y una bonificación por función tutorial (denominada «ISAE»). En los niveles CINE 2 o 3, los salarios mínimo y máximo hacen referencia al salario oficial de un *Professeur certifié* e incluyen un complemento por residencia, una bonificación por función tutorial (denominada «ISOE») y una bonificación por horas lectivas extraordinarias. En el nivel CINE 3, (a) Datos correspondientes a los salarios de los profesores de los *Lycées*; (b) Datos correspondientes a los salarios de los profesores de los *Lycées professionnels*.

Italia: En el nivel CINE 3, (a) Datos correspondientes al profesorado que posee un título de Máster (*Laurea magistrale*); (b) Datos correspondientes al profesorado que ha finalizado estudios no universitarios.

Lituania: El salario base bruto oficial anual mínimo y máximo se calcula sobre la base de 18 horas lectivas por semana.

Luxemburgo: Año de referencia: 2015.

Letonia: No se fija un salario máximo oficial.

Malta: Los salarios de los profesores de educación secundaria superior se refieren a los centros que son responsabilidad directa de las autoridades superiores (*Education Directorates*), del Ministerio de Educación y Empleo.

Países Bajos: Los centros pueden decidir en qué escala salarial comienza el profesorado su carrera.

Austria: (a) Los datos se refieren a los salarios del profesorado de *Allgemeinbildende Höhere Schule* (escuelas académicas) en los niveles CINE 2 y 3. En el nivel CINE 2, (b) datos correspondientes a los salarios del profesorado de *Neue Mittelschule* (escuelas generales).

Polonia: El salario bruto oficial anual mínimo y máximo en la educación primaria y en la secundaria inferior se calcula para el profesorado que posee las cualificaciones básicas mínimas. Sin embargo, alrededor del 90% de los profesores posee unos niveles de cualificación más altos y percibe una remuneración superior.

Finlandia: El salario bruto oficial anual máximo es el salario mínimo más todos los incrementos por edad, puesto que los acuerdos no definen un salario máximo oficial.

Suecia: No existen escalas salariales o salarios oficiales. Los datos imputables a salarios mínimo y máximo son los correspondientes a los percentiles 10 y 90 del salario real de los profesores en el curso escolar 2015/16.

Reino Unido: Se ha utilizado el PIB del conjunto del Reino Unido (no el PIB de cada una de las partes). Las cifras de Inglaterra y Gales se refieren a las *maintained schools* de Inglaterra y Gales y no se desglosan por nivel educativo.

Bosnia y Herzegovina: PIB per cápita 2014. Fuente: Oficina de Estadística de Bosnia y Herzegovina. Los complementos de comida y transporte, en el caso de los profesores que cumplen los requisitos, están incluidos en los salarios del profesorado de la República de Srbska, aunque no en los cantones. El complemento equivale al precio de la tarjeta de transporte mensual en la región.

Islandia: En el nivel CINE 3, los datos se refieren a los salarios brutos anuales reales durante el periodo enero-diciembre 2015.

Liechtenstein: En el nivel CINE 2, (a) Datos correspondientes a los salarios de los profesores de *Gymnasium*; (b) Datos correspondientes a los salarios de los profesores de *Oberschule/Realschule*. Como consecuencia de una importante reforma de la formación inicial del profesorado y de los requisitos para ejercer la docencia, todavía hay profesores que poseen las antiguas titulaciones (pre-Bolonia, no superior). En el caso de estos profesores, se aplica una deducción general del 10% del salario bruto oficial anual.

Antigua República Yugoslava de Macedonia: PIB per cápita de 2013.

Montenegro: PIB per cápita de 2014. Fuente: Oficina de Estadística de Montenegro.

Noruega: En el nivel CINE 2, (a) Datos correspondientes al profesorado con 4 años de formación inicial; (b) Datos correspondientes al profesorado con 5 años de formación inicial. En el nivel CINE 3, (a) Datos correspondientes al profesorado con 5 años de formación inicial; (b) Datos correspondientes al profesorado con 6 años de formación inicial. No se fija un salario máximo oficial.

Serbia: PIB per cápita de 2014.

Turquía: PIB per cápita de 2015. Fuente: Oficina de Estadística de Turquía.

En cambio, el salario máximo oficial del profesorado de todos los niveles educativos es superior al PIB per cápita en la mayoría de los países. El índice más elevado se sitúa en Bosnia y Herzegovina (327 % en el nivel CINE 3), Chipre (282 %), Portugal (245 %), la Antigua República Yugoslava de Macedonia (236 % en el nivel CINE 3), y Alemania (199 % en el nivel CINE 3). En la República Checa

(78 %), Eslovaquia (69 %) y Lituania (55 %), el salario máximo oficial en los tres niveles es inferior al PIB per cápita. Esto sucede también en los niveles CINE 1 y 2 en Polonia (82 % y 93 % respectivamente) e Islandia (94 %).

Los salarios oficiales mínimo y máximo en la educación infantil (CINE 0) son equivalentes a los de la educación primaria ⁽⁷⁾ en 20 de los 32 sistemas de los que se dispone de datos ⁽⁸⁾. Por consiguiente, la ratio salario oficial/PIB sigue la misma pauta. En la República Checa, Dinamarca, Malta, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega, la ratio salario oficial/PIB es más baja en el caso de los profesores de educación infantil (tanto el salario mínimo como el máximo) que en el del profesorado de otros niveles educativos. Los niveles salariales más bajos de los profesores de educación infantil en estos países podrían explicarse en parte por el nivel de cualificación inferior necesario para acceder a la profesión en esta etapa educativa. Por el contrario, Lituania es una excepción, con una ratio más alta (mínimo: 43 %, máximo: 75 %) que la del profesorado de otros niveles, si bien todavía inferior al PIB per cápita.

El salario base oficial de los directores es superior al PIB per cápita en la mayoría de los países

El salario base oficial mínimo de los directores en los niveles CINE 1, 2 y 3 es siempre superior al salario mínimo de los profesores. En la mayoría de los países, esto es debido al hecho de que normalmente los directores son profesores con varios años de experiencia profesional y tienen responsabilidades de gestión. En algunos países, de hecho, se exige un número mínimo de años de experiencia docente (5 años en Polonia, Eslovaquia y Serbia, 10 años en Grecia) para poder ser director. En algunos casos, el salario de los directores está vinculado de manera explícita con determinados niveles de la escala salarial del profesorado o de la escala salarial oficial del sector público (como en la República Checa, Chipre y Eslovenia).

En varios países, existe una correlación positiva entre el número de alumnos y el salario de los directores, es decir, cuanto mayor sea el número de alumnos, mayor es también el salario. Este es el caso de Bélgica (Comunidad francesa – CINE 1, 2, 3 y Comunidad flamenca – solo CINE 1), Bulgaria, Dinamarca (solo CINE 3), España, Francia (CINE 1 – en función del número de aulas en el centro, CINE 2 y 3 en función del número de alumnos), Croacia, Letonia, Lituania, Austria, Eslovaquia, Finlandia (CINE 1 y 2), Reino Unido (Escocia), Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein (solo CINE 1 y 3) y Montenegro. Como se muestra en el Gráfico 4b, en Portugal, el número de alumnos es el factor más importante a la hora de determinar los niveles salariales oficiales de los directores. En Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), las categorías salariales oficiales se basan en un conjunto de indicadores como el número de alumnos, el nivel educativo y las necesidades educativas especiales.

De manera similar, el Gráfico 4 muestra que el nivel educativo en el que trabajan los directores suele influir en su salario oficial. Los salarios pueden aumentar de manera gradual con el nivel educativo (por ejemplo, en Grecia ⁽⁹⁾, Polonia y Liechtenstein). Los salarios también pueden ser más altos en la educación secundaria (CINE 2 y 3) que en la primaria, como ocurre en las Comunidades francesa y germanófono de Bélgica, España, Chipre, Rumanía, Islandia y la Antigua República Yugoslava de Macedonia. Por otro lado, los salarios pueden ser idénticos en la educación primaria y en la secundaria inferior (CINE 1 y 2) y más elevados en la secundaria superior (Comunidad flamenca de Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Hungría, Países Bajos, Austria y Turquía). Varios países fijan el mismo salario base oficial mínimo y máximo para los directores en la educación primaria y secundaria (República Checa, Irlanda, Croacia, Italia, Letonia, Lituania, Malta, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Bosnia y Herzegovina y Serbia). Este último enfoque subraya el hecho de que los directores de todos los niveles educativos tienen que cumplir los mismos requisitos al desempeñar las mismas funciones.

⁽⁷⁾ Para más información, véase la [Parte II](#): Fichas de datos nacionales.

⁽⁸⁾ En 28 de los 36 países participantes, hay datos disponibles sobre el salario oficial en la educación infantil.

⁽⁹⁾ En Grecia, el salario de los directores depende tanto del nivel educativo como del tamaño del centro. (Véanse las [Fichas de datos nacionales](#)).

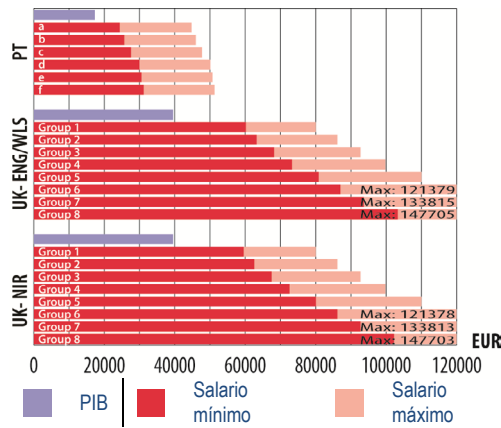
Gráfico 4: Salario base bruto oficial anual mínimo y máximo de los directores de centros públicos en relación con el PIB per cápita a precios corrientes, en EUR, 2015/16

a) Por nivel CINE



Fuente: Eurydice.

b) Por nivel CINE y/u otros criterios



Datos (Gráfico 4)

Tabla 1: Salario base bruto oficial anual mínimo y máximo de los directores (en EUR)

Nivel	BE fr				BE de	BE nl		BG	CZ	DK		DE	EE	IE	EL	ES		FR		
	a	b	c	d		a	b			a	b					a	b	a	b	
Prim.	Mín	34 349	35 777	37 204	38 631	39 037	45 981	40 641	4 602	9 238	55 907	:	(-)	37 402	16 474	36 973	30 570	31 261		
	Máy	58 824	60 252	61 679	63 106	64 492	68 569	63 229	5 583	13 171	67 262	:	(-)	89 135	28 538	48 831	42 428	49 135		
S.inf.	Mín	38 625	49 104			47 832	45 981		4 602	9 238	55 907	:	(-)	37 402	18 274	42 204	33 876	37 363		
	Máy	65 691	78 382			77 241	68 569		6 565	13 171	67 262	:	(-)	101 828	28 538	55 179	46 850	64 092		
S.sup.	Mín	38 625	49 104			47 832	53 669		4 724	9 238	81 868	71 952	(-)	37 402	18 874	42 204	33 876	40 997	37 363	
	Máy	65 691	78 382			77 241	82 791		7 547	13 171	81 868	71 952	(-)	101 828	29 138	55 179	46 850	68 918	64 092	
Nivel	HR			IT	CY	LV			LT	LU	HU	MT	NL	AT		PL	PT	RO	SI	
	a	b	c			a	b	c						a	b					
Prim.	Mín	16 078	17 385	14 780	47 167	48 724	9 135	10 125	11 201	9 798	(-)	11 281	23 600	43 185	42 389	37 383	6 935	(-)	4 118	26 370
	Máy	18 166	19 641	16 699	47 167	69 220	:	:	:	18 488	(-)	21 567	27 178	79 308	68 016	62 329	9 095	(-)	12 655	39 716
S.inf.	Mín	16 078	17 385	14 780	47 167	57 694	9 135	10 125	11 201	9 798	129 600	11 281	23 600	47 678	42 389	37 383	7 865	(-)	4 762	26 370
	Máy	18 166	19 641	16 699	47 167	71 359	:	:	:	18 488	156 000	21 567	27 178	106 253	68 016	62 329	10 370	(-)	13 667	39 716
S.sup.	Mín	16 078	17 385	14 780	47 167	57 694	9 135	10 125	11 201	9 798	129 600	12 450	23 600	47 678	55 266	50 842	8 988	(-)	4 762	26 370
	Máy	18 166	19 641	16 699	47 167	71 359	:	:	:	18 488	156 000	25 267	27 178	106 253	83 390	78 383	11 870	(-)	13 667	41 227
Nivel	SK	FI			SE	UK-SCT	BA			IS	LI			ME	MK	NO	RS	TR		
		a	b	c	d		a	b	c		a	b	c			a/b				
Prim.	Mín	10 794	49 189	45 801			49 265	60 323	9.796	10.515	11.724	38 152	64 757	45 429	77 465	9 851	8 058	(-)	7 403	15 910
	Máy	15 324	59 653	55 546			67 098	117 745	11.403	11.911	12.908	108 097	151 364	50 595	137 741	13 817	9 374	(-)	8 419	17 561
S.inf.	Mín	10 794	47 312	51 170	53 395	55 666	49 265	60 323	9.796	10.515	11.724	38 152	77 465			9 851	8 058	(-)	7 403	16 896
	Máy	15 324	57 378	62 056	64 755	67 509	67 098	117 745	11.403	11.911	12.908	108 097	137 741			13 817	9 374	(-)	8 419	18 547
S.sup.	Mín	10 794	54 123				49 265	60 323	9.796	10.515	11.724	62 840	154 615	87 006		9 851	8 439	(-)	7 403	16 896
	Máy	15 774	65 638				67 098	117 745	11.403	11.911	12.908	82 650	176 953	96 904		13 817	10 680	(-)	8 419	18 547

Tabla 2: Por nivel CINE y/u otros criterios

Portugal								
	Centros con menos de 301 alumnos	Centros con entre 301 y 600 alumnos	Centros con entre 601 y 900 alumnos	Centros con entre 901 y 1 200 alumnos	Centros con entre 1 201 y 1 500 alumnos	Centros con más de 1 500 alumnos		
Mín	24 362	25 637	27 551	29 954	30 548	31 142		
Máx	44 753	45 941	47 723	50 099	50 693	51 287		
Reino Unido – Inglaterra y Gales								
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8
Mín	60 158	63 204	68 171	73 267	80 840	86 999	93 634	103 271
Máx	80 040	86 136	92 706	99 773	110 041	121 379	133 815	147 705
United Kingdom – Irlanda del Norte								
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8
Mín	59 560	62 576	67 493	72 538	80 038	86 135	92 705	102 246
Máx	80 038	86 135	92 705	99 771	110 041	121 378	133 813	147 703

Nota explicativa (Gráfico 4 a y b)

Los valores del Gráfico muestran el salario base bruto oficial anual mínimo y máximo en EUR y el PIB per cápita (a precios corrientes en EUR) en el país en cuestión. El año natural de referencia para el PIB per cápita es el 2015. Tipos de cambio, fuente: Eurostat ([ert_bil_eur_a](#)), valores medios (año 2015). El periodo de referencia de los salarios es el curso escolar 2015/16 o el año natural 2016. Alemania (*Länder*) (datos no disponibles) y Estonia (los salarios de los directores no son oficiales) no han sido incluidos en el Gráfico. El Gráfico 4b y la Tabla 2 presentan los salarios oficiales mínimos y máximos en los sistemas donde los salarios oficiales se fijan en función del nivel CINE y/u otros criterios.

Notas específicas por país (Gráfico 4 a y b)

Bélgica: Se ha tenido en cuenta el PIB per cápita nacional (no el PIB per cápita de cada Comunidad).

Bélgica (BE fr): CINE 1 (a) < 72 alumnos; (b) 72-140 alumnos; (c) 141-209 alumnos; (d) > 209 alumnos. CINE 2 y 3 (a) D1 solamente; (b) D1+D2+D3 o D2+D3.

Bélgica (BE de): Los directores de centros de educación secundaria perciben una bonificación adicional por año en función del número de alumnos del centro (< 600 alumnos: EUR 282.74 x 12 meses x 1.6084 (índice) = 5 457.11; > 600 alumnos: EUR 424.20 x 12 meses x 1.6084 = 8 187.40).

Bélgica (BE nl): CINE 1 (a) >= 350 alumnos; (b) < 180 alumnos/100 alumnos en la Región de Bruselas Capital.

Bulgaria: El mínimo indicado corresponde a los centros con hasta 50 alumnos matriculados. Los máximos indicados corresponden al número previsto de alumnos matriculados según el tipo de centro. El salario base mínimo y máximo depende del número de alumnos matriculados en un centro y del tipo de centro. La escala aumenta cada 100 alumnos (excepto los 2 primeros niveles: de 1 a 50 y de 50 a 100 alumnos).

Chipre: El salario base de los directores de centros de educación primaria se basa en la escala salarial A12 y los incrementos anuales. El salario base de los directores de centros de educación secundaria se basa en la escala salarial A13.

República Checa: Los directores reciben un complemento por dirección (5-60 % del salario de un profesor según el nivel de dirección) que no se ha incluido en la Tabla.

Dinamarca: CINE 3 (a) > 700 alumnos a tiempo completo; (b) ≤ 700 alumnos a tiempo completo.

España: (a) centros más grandes (tipo A); (b) centros más pequeños (tipo F) en la educación primaria y (tipo D) en la educación secundaria.

Francia: CINE 3 (a) *Lycées*; (b) *Lycées professionnels*.

Croacia: CINE 1, 2, 3 (a) centro mediano; (b) centro grande; (c) centro pequeño.

Letonia: CINE 1, 2, 3 (a) entre 251 y 400 alumnos; (b) entre 601 y 800 alumnos; (c) entre 1 001 y 1 200 alumnos.

Luxemburgo: No hay directores en los centros de educación infantil y primaria.

Países Bajos: En el caso de algunos directores, los salarios pueden ser más altos (depende de la decisión del Consejo Escolar).

Austria: CINE 1, 2, 3 (a) centro grande; (b) centro pequeño. Para más información, véanse las [Fichas de datos nacionales](#).

Finlandia: CINE 1 (a) centro grande; (b) centro pequeño; CINE 2 (a) (<= 6 grupos de 32 alumnos); (b) (7-14 grupos de 32 alumnos); (c) (15-19 grupos de 32 alumnos); (d) (> 20 grupos de 32 alumnos).

Suecia: Los datos imputables a salarios mínimo y máximo son los correspondientes a los percentiles 10 y 90 del salario real de los directores en el curso escolar 2015/16.

Reino Unido: Se ha utilizado el PIB del conjunto del Reino Unido (no el PIB de cada una de las partes).

Reino Unido (ENG/WLS/NIR): Las ocho columnas indican el salario mínimo y máximo en ocho «grupos» de centros según los cuales se remunera a los directores. Los grupos dependen del tamaño del centro, el nivel educativo de los alumnos y el número de alumnos con necesidades educativas especiales. En Inglaterra y Gales, solo se especifican los valores mínimo y máximo para cada grupo y es el centro el que determina la horquilla salarial correspondiente dentro de esos límites. En Irlanda del Norte, cada grupo comprende una horquilla de 13-16 puntos de una escala global de 43 puntos en la que cada centro utiliza su propia horquilla de variación (*individual school range - ISR*) de siete puntos consecutivos.

Reino Unido (SCT): Los salarios oficiales de los directores se definen a partir de una serie de criterios acordados, de «dimensionamiento del empleo», que tienen en cuenta diversas responsabilidades.

Bosnia y Herzegovina: CINE 1 (a) centros pequeños de menos de 400 alumnos; (b) centros medianos de entre 400 y 800 alumnos; (c) centros grandes de más de 800 alumnos. CINE 2 (a) centros pequeños; (b) centros medianos; (c) centros grandes. CINE 3 (a) centros pequeños; (b) centros medianos; (c) centros grandes. PIB per cápita de 2014. Fuente: Oficina de Estadística de Bosnia y Herzegovina.

Liechtenstein: CINE 1, 2, 3 (a) centros grandes; (b) centros pequeños.

Antigua República Yugoslava de Macedonia: PIB per cápita de 2013.

Montenegro: PIB per cápita de 2014. Fuente: Oficina de Estadística de Montenegro.

Noruega: Ya no hay salarios oficiales para los directores.

Serbia: PIB per cápita de 2014.

Turquía: PIB per cápita de 2015. Fuente: Oficina de Estadística de Turquía.

El salario base oficial mínimo de los directores de centros de educación primaria es superior al PIB per cápita en la mayoría de los sistemas educativos. El salario mínimo oficial es inferior al PIB per cápita en la Comunidad francesa de Bélgica (en los centros con 140 alumnos o menos), Irlanda, Francia, Letonia, Lituania, Hungría, Austria (solo en los centros pequeños), Rumanía, Eslovaquia e Islandia. En Bulgaria, República Checa y Polonia, tanto el salario base oficial mínimo como el máximo son inferiores al PIB per cápita. En el resto de países, el salario máximo oficial en la educación primaria es superior al PIB per cápita.

A nivel de secundaria, la situación es similar en la educación secundaria inferior y superior. Ocho países (Bulgaria, República Checa, Irlanda, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía y Eslovaquia) registran un salario base oficial mínimo inferior al PIB per cápita tanto en la secundaria inferior como en la superior, como también ocurre en Austria (solo en los centros pequeños). En Islandia, el salario base oficial mínimo es inferior al PIB per cápita únicamente en la secundaria inferior. En cuanto al salario base oficial máximo de los directores, todos los países, excepto la República Checa y Polonia (educación secundaria inferior), muestran cantidades más altas que el PIB per cápita. La proporción más elevada entre el salario máximo de los directores y el PIB per cápita se observa en Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, 374 % en el Grupo 8), Chipre (346 %, CINE 2 y 3), Bosnia y Herzegovina (327 %) y Portugal (296 %).

El salario oficial mínimo y máximo de los directores de centros de educación infantil (CINE 0) suele ser idéntico al de los directores de centros de educación primaria (CINE 1) (en los países con datos disponibles). No obstante, en la República Checa y Finlandia, tanto el salario oficial mínimo como el máximo son más bajos en la educación infantil que en la primaria y son inferiores al PIB per cápita. Esto sucede también en Lituania, Eslovaquia, Suecia e Islandia en el caso del salario mínimo oficial en la educación infantil ⁽¹⁰⁾.

La diferencia entre el salario oficial mínimo y máximo y el número de años de servicio que se necesitan para conseguir el máximo varía considerablemente entre los países

El nivel del salario oficial mínimo y máximo puede influir a la hora de atraer y retener a docentes de calidad. Un salario inicial alto puede contribuir a atraer a los jóvenes a la profesión, mientras que la perspectiva de mejoras salariales a lo largo de su carrera profesional puede contribuir a retener al profesorado. Sin embargo, la tasa de incremento y el número de años de servicio necesarios para percibir el salario máximo son elementos que hay que tener en cuenta. Si los profesores necesitan muchos años de servicio para conseguir unos aumentos relativamente bajos, esto puede tener un efecto perjudicial, es decir, los profesores pueden dejar la profesión.

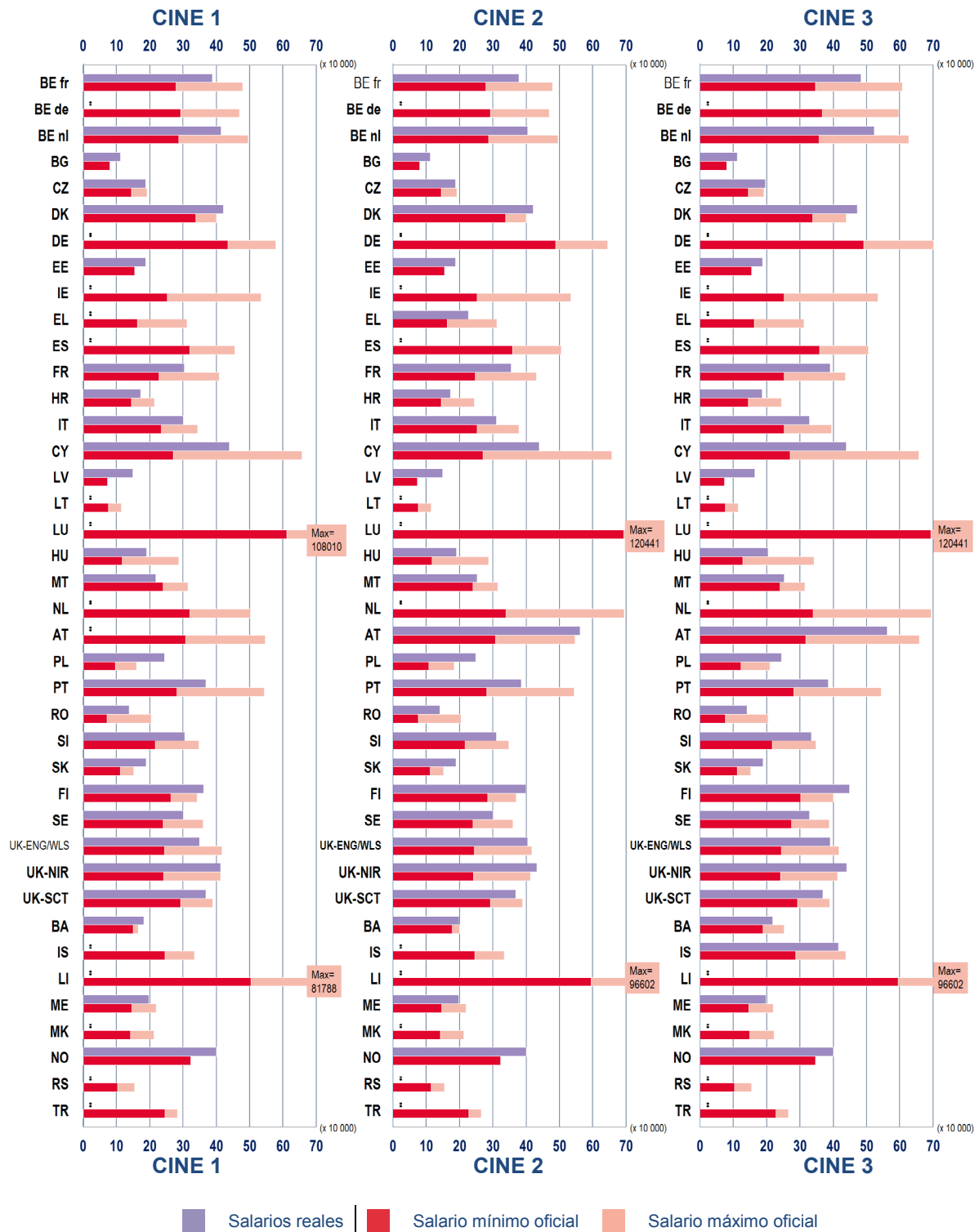
El Gráfico 5a muestra los salarios oficiales mínimos y máximos y los salarios reales del profesorado en EPA en 2015/16. También ofrece el incremento porcentual entre el mínimo y el máximo y el número de años de servicio necesarios para conseguir el máximo.

Los salarios oficiales, una vez compensadas las diferencias de precios, varían sensiblemente entre los países europeos. En la mayoría de ellos, tanto el salario oficial mínimo como el máximo aumentan según el nivel educativo. En la educación primaria, el salario mínimo oficial oscila entre 6 974 y 61 138 EPA, hasta 69 289 EPA a nivel de secundaria. El salario máximo oficial varía entre 11 553 y 108 010 EPA en la educación primaria, mientras que en la secundaria puede alcanzar 120 441 EPA.

⁽¹⁰⁾ Para más información sobre los salarios en la educación infantil, véanse las [Fichas de datos nacionales](#).

El incremento porcentual entre el salario oficial mínimo y máximo también varía entre los países (véase la Tabla del Gráfico 5a). Mientras que, en algunos países, el salario máximo oficial es más del doble que el mínimo (Irlanda, Chipre, Hungría y Rumanía), en otros, el incremento es inferior al 20 % (Dinamarca, Turquía y Bosnia y Herzegovina). En la mayoría de los países, el incremento relativo del salario oficial (del mínimo al máximo) es el mismo en la educación primaria y secundaria, y únicamente en algunos casos varía con el nivel educativo.

Gráfico 5a: Salarios oficiales mínimos y máximos y salarios reales (en EPA) del profesorado de educación primaria y secundaria, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Variación porcentual entre el salario oficial mínimo y máximo por nivel CINE y número de años de servicio necesarios para lograr este incremento

(%)	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
CINE 1	72.3	60.2	72.7	:	31.8	18.4	33.2	:	111.3	90.3	41.7	79.9	47.8	47.0	143.3	:	52.5	76.7	145.0	30.6
CINE 2	72.3	60.2	72.7	:	31.8	18.4	31.8	:	111.3	90.3	40.9	73.9	68.7	49.7	143.3	:	52.5	73.8	145.0	30.6
CINE 3	75.2	62.2	75.2	:	31.8	30.0	45.2	:	111.3	90.3	40.9	72.7	68.7	56.5	143.3	:	52.5	73.8	165.0	30.6
Número de años	27 (25)	27 (25)	27 (25)		32	12 (7)			22	36	39	29	35	35	22	10	15	25	42	16

(%)	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK- (1)	UK- NIR	UK- SCT	BA	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 1	56.9	77.4	66.9	93.0	182.5	60.0	35.4	30.1	50.0	70.3	70.3	33.0	10.2	36.2	62.3	49.8	48.8	:	49.7	15.2
CINE 2	104.3	77.4	68.9	93.0	165.7	60.0	35.4	30.1	50.0	70.3	70.3	33.0	12.0	36.2	62.3	49.8	48.8	:	35.0	16.3
CINE 3	104.3	107.7	71.0	93.0	165.7	60.0	35.4	32.4	41.1	70.3	70.3	33.0	33.4	52.1	62.3	49.8	49.0	:	49.7	16.3
Número de años	15 (12)	34	20	34	40	25	32	20			10	6	35			40	40	16	38	27

UK (1) = UK-ENG/WLS

Número de años (*) = Educación secundaria superior

Nota explicativa

Este Gráfico muestra la relación entre el salario base oficial (mínimo y máximo) y los salarios reales por nivel CINE. Los valores en las monedas nacionales se han convertido en EPA utilizando las paridades de poder adquisitivo (PPA) para 2015, disponibles en <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> en `prc_ppp_ind`.

Salvo que se indique lo contrario, el año de referencia para los salarios oficiales y reales es 2015/16 (o 2016). El salario real es la media ponderada del salario bruto anual que perciben los profesores, incluidos los complementos (véase a continuación) y otras bonificaciones.

La Tabla debajo del Gráfico muestra la diferencia en % entre el salario oficial mínimo y máximo por nivel CINE y el número de años de servicio necesarios para percibir el salario máximo oficial en cada país.

Notas específicas por país

Bélgica (BE nl): Los datos sobre los salarios reales se refieren a los profesores a tiempo completo en centros públicos con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años y con contrato permanente en el curso escolar 2014/15.

República Checa: El año de referencia para los salarios reales es 2014/15.

Alemania (Länder): El año de referencia para los salarios oficiales es 2014/15.

Dinamarca: Los datos sobre los salarios reales hacen referencia únicamente a la municipalidad de Copenhague para enero de 2016 y, por consiguiente, pueden ser diferentes de los de los años anteriores. Los datos sobre los salarios reales a nivel de secundaria superior proceden de las estadísticas del Sindicato de Profesores de Secundaria Superior (*Gymnasieskolernes Lærerforening*) para los profesores STX. El año de referencia es abril de 2015. No se incluyen las pensiones.

Estonia: El año de referencia para los salarios reales es 2015. Para más información sobre la metodología, véase la [Ficha de datos nacionales](#).

Grecia: El año de referencia para los salarios reales es 2015. En la educación primaria, los datos se refieren a los salarios medios, de todo un año, de los profesores a tiempo completo en centros de educación infantil (*Nipiagogeio*) y primaria (*Dimotiko Scholeio*). En los centros de educación secundaria, los datos se refieren a los salarios, de todo un año, de los profesores a tiempo completo en los diferentes tipos de centros de secundaria (véase la lista completa en la [Ficha de datos nacionales](#)).

España: Los salarios oficiales representan los salarios medios en la educación pública, calculados como la media ponderada de los salarios en las diferentes Comunidades Autónomas. En los niveles CINE 2 y 3, los datos hacen referencia a los salarios de los *Profesores no catedráticos*.

Francia: En el nivel CINE 3, los datos sobre los salarios oficiales se refieren a los profesores de *Lycées*. El año de referencia para los salarios reales es 2014. Los datos se refieren a los profesores con contrato indefinido. Se incluyen los centros de formación profesional. Para más información sobre la metodología, véase la [Ficha de datos nacionales](#).

Croacia: El año de referencia para los salarios reales es 2014. Los datos hacen referencia a todos los empleados del centro (incluidos los directores y el personal de apoyo).

Italia: En el nivel CINE 3, los datos sobre los salarios oficiales se refieren al profesorado que posee un título de Máster (*Laurea magistrale*).

Letonia: Los salarios reales hacen referencia a los profesores que trabajan entre 21 y 40 horas a la semana.

Polonia: El año de referencia para los salarios reales es 2015. En el nivel CINE 3, se refieren únicamente a los programas generales. Para más información sobre la metodología, véase la [Ficha de datos nacionales](#).

Austria: En el nivel CINE 2, los datos sobre los salarios oficiales se refieren a los profesores de las escuelas generales, mientras que, en el nivel CINE 3, los datos se refieren a los profesores de las escuelas académicas (donde los salarios en los niveles CINE 2 y 3 son iguales).

Finlandia: El año de referencia para los salarios reales es 2015. Para más información sobre la metodología, véase la [Ficha de datos nacionales](#).

Suecia: El año de referencia para los salarios reales es 2015. Suecia tiene una educación obligatoria de estructura única, luego no se separan los datos para la educación primaria y para la secundaria inferior.

Eslovenia: El año de referencia para los salarios reales es 2014. Los datos hacen referencia a los profesores que han trabajado a tiempo completo para el mismo empleador durante todo el año. No se incluye la retribución correspondiente al período de vacaciones. En la educación secundaria superior, solamente se incluyen los profesores de asignaturas generales y los educadores en las residencias de estudiantes.

Eslovaquia: El año de referencia para los salarios reales es 2015. Los datos también incluyen los salarios de los directores.

Reino Unido: No hay datos disponibles sobre los salarios reales para Gales. El año de referencia para los salarios reales de Inglaterra, Irlanda del Norte y Escocia es 2015. Para más información, véanse las [Fichas de datos nacionales](#).

Liechtenstein: En el nivel CINE 2, los datos sobre los salarios oficiales se refieren a los profesores de *Gymnasium*.

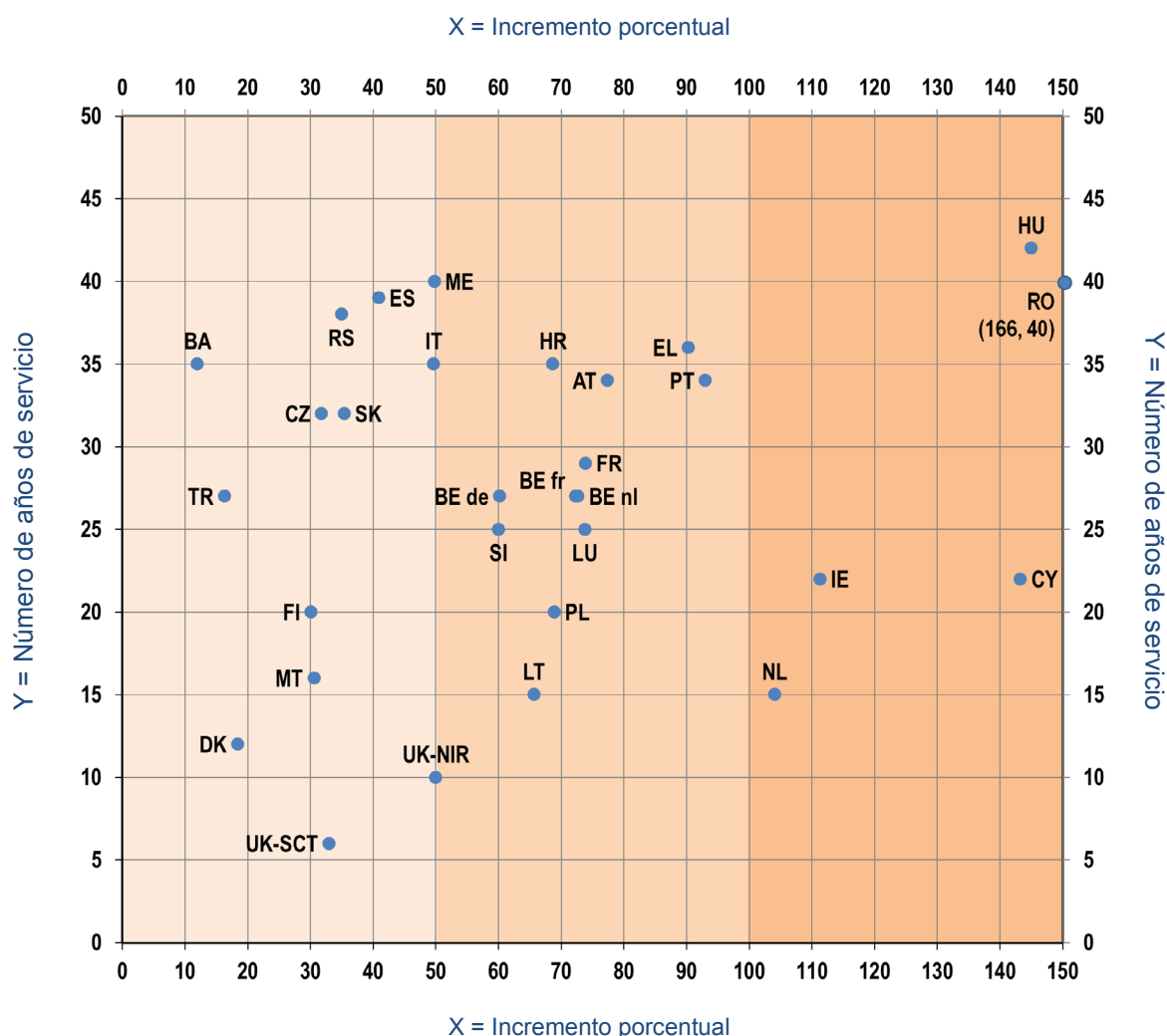
Montenegro: Para más información sobre la metodología utilizada para calcular los salarios reales, véase la [Ficha de datos nacionales](#).

Noruega: En el nivel CINE 2, los datos sobre los salarios oficiales hacen referencia a los profesores con 4 años de formación inicial. El año de referencia para los salarios reales es 2015. Para más información sobre la metodología, véase la [Ficha de datos nacionales](#).

Serbia: El número medio de años de servicio necesarios para obtener el salario máximo oficial es de 40 para los hombres y 35 para las mujeres.

El incremento porcentual entre el salario oficial mínimo y máximo suele estar, aunque no necesariamente, directamente relacionado con el número medio de años de servicio necesarios para conseguir el máximo. En el Gráfico 5b, los países han sido divididos en tres grupos según el incremento porcentual entre el salario oficial mínimo y máximo en la educación secundaria inferior. El incremento porcentual es el mismo en la educación primaria en la mayoría de los países, aunque ligeramente diferente en algunos (véase la Tabla anterior en esta sección). Únicamente en los Países Bajos, el incremento porcentual en la educación primaria es mucho menor que en la secundaria inferior.

Gráfico 5b: Variación porcentual entre el salario oficial mínimo y máximo (en EPA) en 2015/16 (CINE 2) y número de años de servicio necesarios para alcanzar el máximo



Fuente: Eurydice.

Notas específicas por país

Alemania (Länder): No hay datos disponibles.

Bulgaria, Estonia, Letonia y Noruega: No se fija un salario máximo oficial.

Suecia, Reino Unido (ENG/WLS), Islandia y Liechtenstein: Los incrementos salariales están vinculados a otros factores distintos de los años de servicio.

El grupo de cinco países con el incremento porcentual más elevado (superior al 100 %) comprende a los dos países donde los profesores necesitan el mayor número de años de servicio para percibir el salario máximo oficial, a saber, Hungría (42) y Rumanía (40). Por el contrario, en los otros tres países, los profesores necesitan una antigüedad considerablemente inferior para conseguir el salario máximo – Irlanda (22), Chipre (22) y Países Bajos (15).

Un incremento porcentual mediano (entre 50 % y 100 %) suele estar vinculado a una antigüedad mediana. En la mayoría de los países, en este grupo, los profesores necesitan una media de entre 20 y 30 años de servicio para obtener el mayor incremento posible en su salario base. El número de años de servicio necesarios es ligeramente superior en Portugal (34), Austria (34), Croacia (35) y Grecia (36).

Un incremento porcentual bajo (50 % o menos) no está necesariamente vinculado a una antigüedad corta, y pueden ser necesarios entre 6 y 40 años para conseguirlo en función del país. Mientras que en algunos países los profesores pueden percibir el salario máximo oficial relativamente pronto en sus carreras (Reino Unido [Irlanda del Norte y Escocia] y Dinamarca), en muchos países se pueden necesitar más de 30 años de servicio. Es el caso de la República Checa (32), España (39), Italia (35), Eslovaquia (32), Bosnia y Herzegovina (35), Montenegro (40) y Serbia (38).

En algunos países, los incrementos salariales no están relacionados con el número de años en la profesión. Es el caso, por ejemplo, de Suecia, donde los salarios no están vinculados al número de años de servicio, sino al rendimiento. En Reino Unido (Inglaterra y Gales), el sistema de remuneración suplementaria por puntos y la progresión automática de los salarios en función de la antigüedad fue sustituido por un sistema de remuneración basado en el rendimiento en septiembre de 2014. En Liechtenstein, la edad tampoco es el factor principal para alcanzar el salario base oficial máximo. Aunque una pequeña parte del incremento salarial depende de la edad y el número de años de servicio, la parte más importante está ligada al rendimiento y vinculada a un índice. En Islandia, además de la edad y la antigüedad, se tienen en cuenta otros factores como la formación del profesorado y la experiencia profesional.

Cuando hay datos disponibles, el salario real tiende a estar más cerca del salario máximo oficial

El Gráfico 5a también ofrece información sobre los salarios reales del profesorado de educación primaria y secundaria en los 29 países de los que se dispone de datos. El salario real es la media ponderada del salario bruto anual que perciben los profesores, incluidos los complementos (véase a continuación) y otras bonificaciones ⁽¹¹⁾. Aunque se trata de una aproximación, la comparación de los salarios reales y oficiales puede contribuir a una mejor comprensión de la remuneración real del profesorado, puesto que la mayoría de los docentes percibe complementos que se añaden a su salario base y no se encuentra ni al principio ni al final de sus carreras. Sin embargo, la metodología utilizada, los conceptos y los elementos incluidos, y los años de referencia varían en función del país y, por consiguiente, la comparación de los salarios reales entre los países y con los salarios oficiales debe hacerse con prudencia.

En general, la diferencia entre el salario mínimo oficial y los salarios reales tiende a aumentar cuando los complementos representan una parte importante de la remuneración del profesorado, la proporción de profesores que percibe el salario mínimo oficial es baja y/o la edad media de los docentes es elevada.

Los salarios reales están más cerca del salario oficial máximo que del mínimo en 11 países o regiones: Comunidad francesa de Bélgica (primaria y secundaria superior), Comunidad flamenca de Bélgica, República Checa, Francia (secundaria), Italia (primaria y secundaria superior), Austria (secundaria superior), Eslovenia, Reino Unido (Inglaterra y Escocia), Islandia (secundaria superior) y Montenegro. En otros cinco sistemas educativos, los salarios reales son incluso más altos que el salario máximo oficial (Dinamarca, Polonia, Eslovaquia, Finlandia y Reino Unido (Irlanda del Norte)).

⁽¹¹⁾ Véase la [Parte III](#): Definiciones (en la versión inglesa).

En Bosnia y Herzegovina, los salarios reales son más altos que el salario máximo en la educación primaria, están más cerca del salario máximo en la secundaria inferior y más cerca del salario mínimo en la secundaria superior. En Rumanía, los salarios reales se sitúan a medio camino entre el salario oficial mínimo y máximo.

El salario máximo no se establece por ley, pero los salarios reales son notablemente superiores al salario mínimo oficial en Bulgaria, Estonia, Noruega y, especialmente, en Letonia.

En siete casos, los salarios reales están más cerca del salario oficial mínimo (que del máximo) (Francia (únicamente en la educación primaria), Croacia, Chipre, Hungría, Malta, Portugal y Suecia).

Casi todos los países europeos compensan al profesorado por las responsabilidades adicionales y las horas extraordinarias

Además del salario base, los profesores suelen percibir complementos y otras bonificaciones, que, en algunos casos, representan una parte considerable de su remuneración total. Las decisiones sobre los complementos, los criterios y los métodos de cálculo se pueden tomar a nivel central, local o de centro o puede ser una responsabilidad compartida. Esta sección se centra en los tipos de complementos del profesorado más comunes y que incluyen:

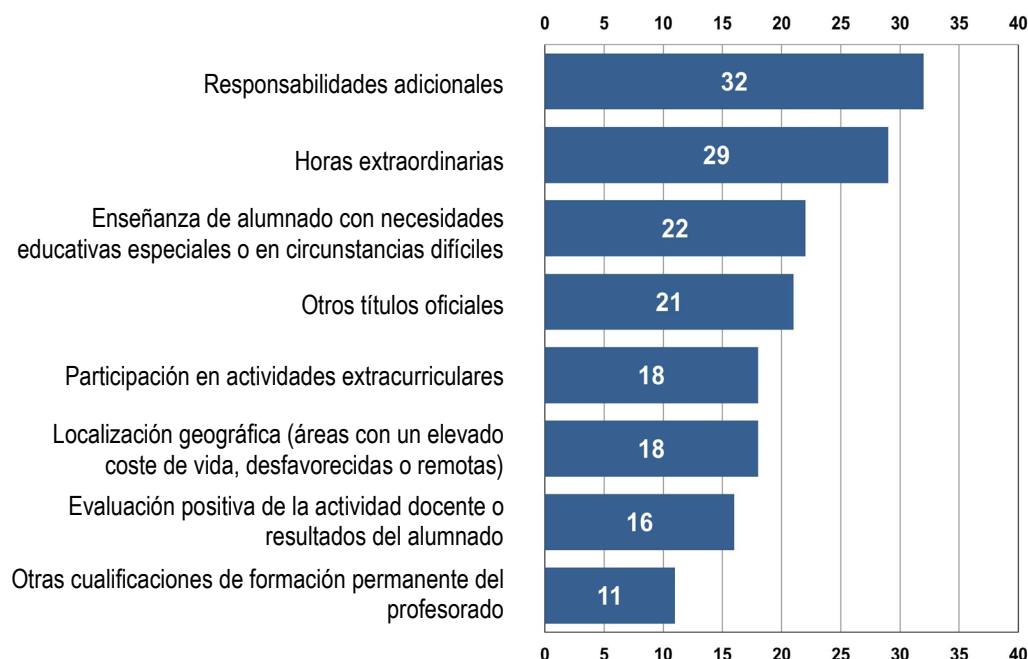
- otros títulos oficiales
- cualificaciones de formación permanente del profesorado
- responsabilidades adicionales
- participación en actividades extracurriculares
- horas extraordinarias
- enseñanza en circunstancias de especial dificultad/trabajo con alumnado con necesidades educativas especiales
- enseñanza en áreas remotas o con un elevado coste de vida
- evaluación positiva de la actividad docente.

No se han tenido en cuenta las prestaciones familiares y/u otras ayudas para los gastos de viaje, médicos o de transporte. El Gráfico 6 muestra el número de países o regiones que conceden un complemento por cada uno de estos elementos.

Todos los países europeos, salvo las Comunidades francesa y flamenca de Bélgica, Croacia, Chipre, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido (Escocia) y Bosnia y Herzegovina, ofrecen una compensación económica al profesorado por asumir responsabilidades que van más allá de las especificadas en su contrato. Las **responsabilidades adicionales** pueden incluir la supervisión de los alumnos después de las clases, las labores de apoyo a otros profesores, la jefatura de departamentos, la pertenencia a comités de selección o examen, la participación en organismos nacionales o internacionales y la elaboración de materiales didácticos. No obstante, algunas de las responsabilidades adicionales más frecuentemente citadas son la participación en actividades de gestión, como sustituir al director, desempeñar las funciones de subdirector, y realizar tareas de dirección y coordinación.

También es una práctica común recompensar al profesorado por las **horas extraordinarias**. Únicamente Alemania, Irlanda, Chipre, Letonia, Lituania, Malta, Rumanía, Reino Unido (Escocia), Liechtenstein y la Antigua República Yugoslava de Macedonia no ofrecen ninguna compensación por las horas extraordinarias. En Reino Unido (Inglaterra y Gales), el pago de las horas extraordinarias se realiza solamente en circunstancias muy concretas de participación en formación permanente del profesorado o en otras actividades de aprendizaje fuera del horario escolar. La compensación por responsabilidades adicionales y por horas extraordinarias suele consistir en un porcentaje del salario base o una cantidad fija anual/mensual/por hora que puede variar según el tipo de responsabilidad.

Gráfico 6: Tipos de complementos del profesorado más comunes en los centros públicos (CINE 0, 1, 2 y 3), 2015/16



Fuente: Eurydice

Nota explicativa

Este Gráfico muestra el número de países o regiones donde los profesores tienen derecho a percibir cada uno de los principales tipos de complemento. La escala de 0 a 40 representa el número de países/regiones incluidos en este informe. Para más información, véase la Sección 7 de este informe.

Aunque, en algunos países, la participación en **actividades extracurriculares** se remunera en concepto de horas extraordinarias, en otros, se pueden conceder complementos específicos por asumir esta responsabilidad. Por ejemplo, en Eslovenia, las clases en el exterior (*šola v naravi*) se retribuyen con hasta un 20 % del salario base por seis horas al día en la educación primaria y secundaria inferior. Asimismo, en los talleres, deportes y otras actividades extracurriculares (*interesne dejavnosti*), los profesores perciben una cantidad fija por hora. En Luxemburgo, los profesores obtienen una reducción del número de horas lectivas por semana.

La mayoría de los países/regiones concede complementos al profesorado por trabajar con alumnos con **dificultades de aprendizaje o necesidades educativas especiales** integrados en clases ordinarias. Aunque los complementos por enseñar a alumnos con necesidades educativas especiales son los más comunes, en algunos países/regiones también existen otros tipos, como los complementos por enseñar en clases bilingües, a alumnos con dificultades en el lenguaje, a clases con alumnos de distintas edades, o a alumnos con bajo rendimiento. En ocasiones, estos complementos se calculan como un porcentaje del salario oficial, como en Croacia, Letonia, Lituania, Hungría, Rumanía, Eslovenia, Bosnia y Herzegovina y Serbia; en otros países se concede una cantidad fija, como en Francia, Irlanda y Austria. En la República Checa, Dinamarca y Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), los profesores pueden percibir un complemento por necesidades educativas especiales dentro de un rango determinado. En Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), además de esta compensación económica, los centros también pueden ofrecer «puntos de contratación y retención» a aquellos profesores que trabajan en circunstancias difíciles durante un periodo de tiempo no superior a tres años en el caso de Irlanda del Norte, o una duración establecida por el centro en Inglaterra y Gales.

En la mayoría de los sistemas educativos se conceden complementos por poseer **títulos oficiales de un nivel superior al mínimo requerido** para ser un profesor plenamente cualificado (es decir, un título de Máster, de investigación o Doctorado). En Bélgica (Comunidades francesa y

germanoparlante), Grecia, Islandia y Turquía, el profesorado en posesión de un título de Máster o de Doctor asciende en la escala salarial. En Bélgica (Comunidad flamenca), Bulgaria, Croacia, Eslovenia, Montenegro y Serbia, la obtención de cualquier título de postgrado superior al mínimo requerido conduce a un incremento salarial fijo. En Croacia, por ejemplo, los docentes que estén en posesión de un título de Máster y de Doctor perciben un complemento salarial del 8 % y del 15 % del salario base oficial respectivamente. Aunque la concesión de complementos por poseer títulos oficiales de un nivel superior es una práctica muy generalizada, solo alrededor de una cuarta parte de los países/regiones concede complementos retributivos por **calificaciones de formación permanente del profesorado**.

En cerca de la mitad de los países/regiones examinados existen complementos retributivos ligados a la **localización geográfica** del centro en el que está destinado el profesorado. Esto suele traducirse en incentivos cuyo fin es animar a los profesores a aceptar puestos en áreas remotas o rurales (Dinamarca, Estonia, Grecia, España, Polonia, Rumanía, Finlandia y Reino Unido (Escocia)); o en regiones socialmente desfavorecidas con altos niveles de exclusión social o con un elevado porcentaje de alumnos pertenecientes a minorías étnicas o lingüísticas (Irlanda, España, Francia, Italia y Hungría). Francia y Reino Unido (Inglaterra) también conceden complementos por motivos económicos, como por ejemplo por el hecho de trabajar en capitales u otras zonas donde el coste de la vida es superior a la media.

En 16 sistemas educativos, la calidad o la importancia del trabajo del profesorado puede verse recompensada por una serie de complementos establecidos sobre la base de una **evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados obtenidos por los alumnos en los exámenes**. En Bulgaria, entre el 3 % y el 4 % del presupuesto anual de los centros se reparte entre los profesores de manera proporcional al número de puntos que han obtenido durante el curso y que están vinculados a determinados criterios de rendimiento. En Letonia, los profesores que obtienen el 3º, 4º o 5º nivel de calidad dentro del «Sistema de Evaluación de la Calidad de la Actividad Profesional del Profesorado» reciben un complemento por rendimiento; en función de la municipalidad, este complemento puede representar hasta el 7% del salario. Austria también concede una cantidad fija o complemento por el desempeño extraordinario o la participación en proyectos especialmente exitosos. En Polonia, se puede conceder un incentivo específico como reconocimiento a la excelencia docente, la introducción de innovaciones didácticas eficaces, el fuerte compromiso con las actividades docentes y el cumplimiento excepcionalmente eficaz de sus funciones y obligaciones. Los profesores con una evaluación satisfactoria de su actividad pueden percibir un complemento basado en un porcentaje del salario base en la República Checa, Rumanía y Eslovenia ⁽¹²⁾. En Francia y Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), una evaluación positiva no supone la concesión directa de un complemento, pero debe tenerse en cuenta para ascender en la escala salarial. En Dinamarca, Estonia, Finlandia y Suecia, los acuerdos locales regulan los criterios y las condiciones para el pago de complementos por rendimiento.

Las autoridades educativas superiores fijan el salario base oficial en casi todos los países, mientras que las autoridades locales y los centros tienen más autonomía para decidir sobre algunos complementos

En casi todos los países europeos, las autoridades superiores determinan la cuantía del salario base oficial y fijan las escalas salariales del profesorado y los directores de los diferentes niveles educativos. Las Comunidades en Bélgica y los *Länder* en Alemania son las autoridades educativas superiores. En España, las Comunidades Autónomas comparten con el gobierno central la responsabilidad de definir los salarios oficiales.

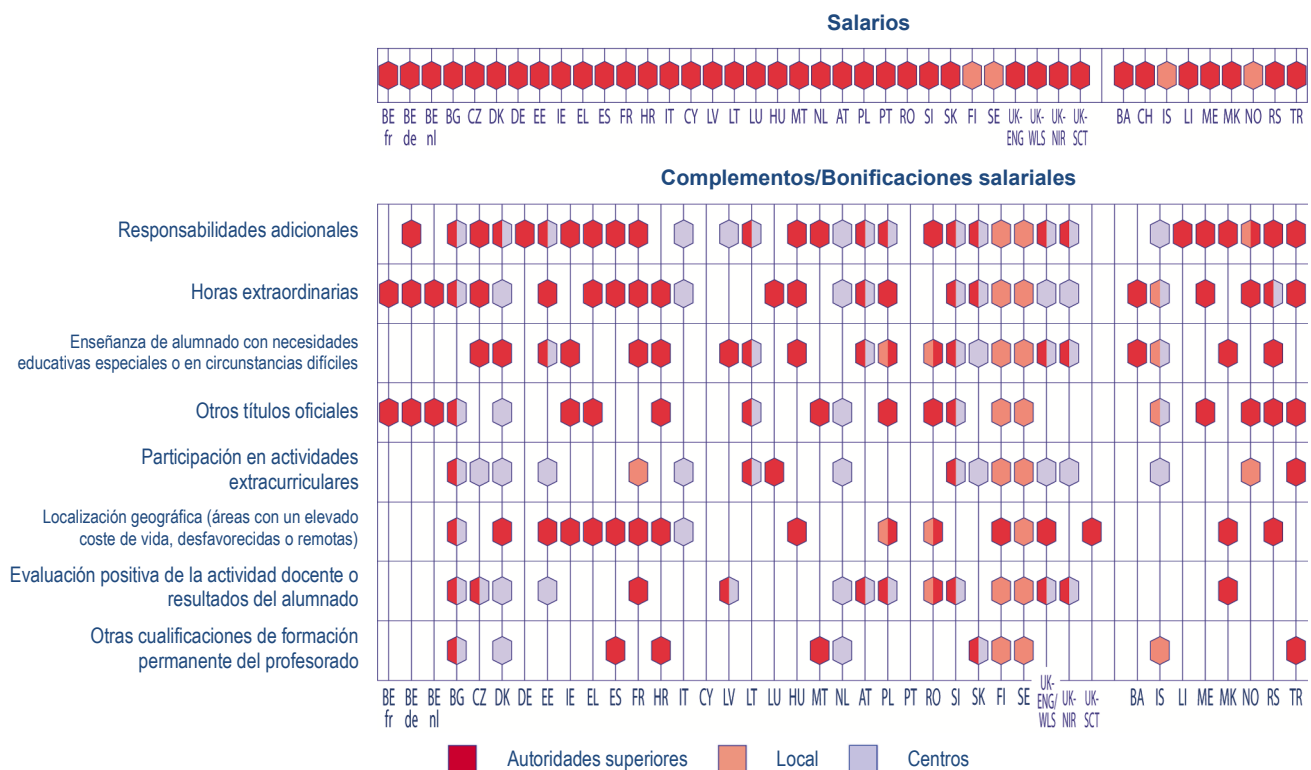
⁽¹²⁾ En Eslovenia, los profesores y los directores no percibieron el complemento vinculado al rendimiento (2 %-5 % del salario base) en 2015/16 debido a la crisis económica.

En Croacia, Países Bajos, Finlandia, Suecia, Bosnia y Herzegovina, Islandia y Noruega, la remuneración básica del profesorado y, a menudo, sus complementos se establecen en el marco de un convenio colectivo. Estos convenios suelen ser el resultado de negociaciones entre los sindicatos, las autoridades educativas y/u organizaciones de trabajadores a nivel nacional o local.

En general, las competencias de las autoridades locales a la hora de decidir sobre los salarios base oficiales son limitadas. Únicamente en cinco sistemas educativos (Croacia, Austria, Letonia, Estonia y Bulgaria) esta responsabilidad recae, en parte, en el nivel local o de centro. Las autoridades locales en Croacia y las autoridades regionales en Austria son las responsables de fijar los salarios del profesorado y los directores de centros de educación infantil. Aunque el salario base oficial anual mínimo de los directores de centros de educación primaria y secundaria se determina a nivel central en Letonia, las autoridades locales pueden ajustar la cantidad en función del tamaño del centro y establecer el salario de los directores de centros de educación infantil. En Estonia, las autoridades locales pueden aumentar el salario mínimo del profesorado, definido a nivel central, así como fijar el salario de los directores. En Bulgaria, los centros también pueden aumentar el salario base oficial del profesorado según la disponibilidad presupuestaria.

Las autoridades locales y los centros tienen más autonomía para decidir sobre algunos complementos. Las decisiones sobre los complementos por evaluación positiva de la actividad docente y por la organización y participación en actividades extracurriculares se toman a este nivel en muchos países. Las autoridades locales y/o los centros tienen responsabilidad plena o compartida sobre la mayoría de los complementos en Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Estonia, Letonia, Lituania, Austria, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia y Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte). En Italia y Países Bajos, la decisión sobre todos los tipos de complementos se toma únicamente a nivel de centro, mientras que los centros de Islandia comparten esta responsabilidad con las autoridades locales en el caso de determinados complementos.

Gráfico 7: Niveles responsables de fijar el salario del profesorado, los complementos y las bonificaciones salariales en los centros públicos (CINE 0, 1, 2 y 3), 2015/16



Fuente: Eurydice.

Nota explicativa

En la mayoría de los países, la autoridad superior en materia educativa es el gobierno central. En un gobierno federal o en una estructura gubernamental similar, no obstante, el nivel superior corresponde a los gobiernos de las Comunidades en Bélgica, los *Länder* en Alemania, los gobiernos de las Comunidades Autónomas junto con el gobierno central en España, y los ministerios de educación de Inglaterra, Gales, Irlanda del Norte y Escocia en el caso del Reino Unido.

El Gráfico solo muestra los niveles de autoridad con facultades para tomar decisiones sobre el salario base oficial. Las autoridades del nivel inferior que utilizan escalas salariales o criterios definidos por los niveles superiores para fijar el salario base oficial del profesorado no tienen la consideración de autoridades con poderes para la toma de decisiones, puesto que solamente aplican las reglas establecidas por otros órganos.

Para las definiciones de cada complemento, véase la [Parte III](#): Definiciones (en la versión inglesa).

Notas específicas por país

Croacia y Estonia: El salario base del profesorado de educación infantil se fija a nivel local.

España: Solamente se conceden complementos por localización geográfica en algunas Comunidades Autónomas.

Polonia: Las decisiones relativas a los complementos por «Evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados del alumnado» y por «Responsabilidades adicionales» también pueden tomarse a nivel local.

Eslovenia: La ley establece el complemento vinculado al rendimiento, que supone entre un 2 % y un 5 % del salario base anual. Sin embargo, como consecuencia de la crisis económica, ni el profesorado ni los directores perciben este complemento.

Suecia: Los incrementos salariales se negocian de manera individual. Los criterios utilizados pueden incluir los enumerados más arriba u otros; se trata de una cuestión que se decide a nivel local.

Islandia: El salario base del profesorado de educación secundaria superior lo fijan las autoridades superiores.

Los centros privados no concertados suelen tener más autonomía en materia de salarios que los centros privados concertados

Los centros privados concertados reciben la mayor parte de su financiación de la administración pública y normalmente están sujetos a la misma normativa que se aplica en los centros públicos. En más de un tercio de los países/regiones incluidos en este informe, las retribuciones del personal docente y de los directores de estos centros se basan en los mismos métodos de cálculo y en las mismas referencias sobre los salarios base oficiales que se aplican al sector público (Bélgica, Alemania, Estonia, España, Francia, Chipre, Lituania, Países Bajos, Austria, Portugal, Reino Unido (Escocia), Noruega y Serbia. No obstante, los centros privados no concertados de estos países tienen libertad para adoptar diferentes políticas salariales.

En Dinamarca (los centros privados de educación infantil y secundaria superior), Irlanda, Grecia, Malta, Eslovenia (únicamente los centros que reciben financiación pública), Eslovaquia, Montenegro e Islandia, el salario base oficial se determina utilizando los mismos métodos tanto en los centros públicos como en los privados, ya sean o no concertados.

Los profesores de los centros privados de educación primaria y secundaria inferior de Dinamarca tienen que negociar su salario individualmente con los proveedores de educación. En Suecia, son los directores los que fijan los salarios del profesorado tras negociaciones entre los sindicatos y los organizadores del centro.

En Hungría y Turquía, el salario base oficial en los centros privados no puede ser inferior al mínimo establecido por las autoridades superiores para el sector público. En la República Checa, el salario del profesorado de los centros privados es contractual, pero está regulado por el Código Laboral y el nivel mínimo definido por el Gobierno está garantizado. En Polonia, el salario de los profesores de los centros privados también se define de acuerdo con el Código Laboral, mientras que en Liechtenstein está regulado por la legislación laboral en el sector privado. Por último, en Luxemburgo, Rumanía, Finlandia, Reino Unido (Inglaterra), Bosnia y Herzegovina y la Antigua República Yugoslava de Macedonia, los centros privados (concertados/no concertados) determinan ellos mismos el salario de su profesorado.

Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2015/16

En 2015/16, el salario del profesorado aumentó en 24 países/regiones, mientras que permaneció en el mismo nivel en 16. En los últimos siete años, en términos reales, los salarios mínimos oficiales han aumentado o se han mantenido estables en la mayoría de los países europeos, aunque, en algunos países, son incluso inferiores a los de 2009.

La remuneración es un elemento clave que hace que la profesión docente resulte más atractiva. El informe *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2015/16* presenta un análisis comparativo de los salarios oficiales mínimos y máximos del profesorado y los directores de centros públicos de educación infantil, primaria y secundaria en 40 países/regiones de Europa. También examina los cambios que se han producido en los salarios base del profesorado durante el último año y la evolución de su poder adquisitivo desde 2009.

El informe también estudia los salarios reales, la progresión salarial y los complementos disponibles en cada país, e incluye fichas de datos nacionales con información detallada sobre todas estas cuestiones.

La misión de la Red Eurydice es comprender y explicar la organización y funcionamiento de los diferentes sistemas educativos europeos. La red ofrece descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparados sobre temas específicos, indicadores y estadísticas. Eurydice pretende promover el conocimiento, la cooperación, la confianza y la movilidad a nivel europeo e internacional. La red se compone de unidades nacionales localizadas en los países europeos y está coordinada por la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural de la Unión Europea. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles de manera gratuita en la página web de Eurydice o en formato impreso bajo petición. Para más información sobre Eurydice, véase <http://ec.europa.eu/eurydice>.

