



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

*en Europa  
2020/2021*

*Eurydice – Datos y cifras*



Deporte  
Jean Monnet  
Juventud  
Educación superior  
Formación profesional y continua  
Formación para adultos

**Erasmus+**  
Enriqueciendo vidas, abriendo mentes.

**Educación escolar**

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

**Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022**

NIPO: 847-23-013-X

PDF ISBN 978-92-9488-358-2 doi:10.2797/00710 EC-AM-22-001-ES-N

**© Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, 2022**

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

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

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



# Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa 2020/2021

**Eurydice – Datos y cifras**

Este documento es una publicación de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA, Unidad A6 - Plataformas, estudios y análisis).

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

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2022. *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2020/2021*. Eurydice Datos y cifras. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Texto finalizado en octubre de 2022.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022

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

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura  
Unidad A6 – Plataformas, estudios y análisis  
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A6)  
BE-1049 Bruselas  
Correo electrónico: [eacea-eurydice@ec.europa.eu](mailto:eacea-eurydice@ec.europa.eu)  
Sitio web: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/>

## ÍNDICE

---

Tabla de figuras	6
<b>Códigos</b>	<b>7</b>
Códigos de países	7
Códigos estadísticos	7
Abreviaturas y siglas	7
<b>Conclusiones principales</b>	<b>8</b>
<b>Análisis comparativo</b>	<b>10</b>
Introducción	10
Sección 1. Salarios del profesorado	13
Los salarios para docentes noveles varían considerablemente en toda Europa	13
Las diferencias salariales entre niveles educativos suelen estar relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.	16
El potencial de aumento salarial a lo largo de la trayectoria profesional varía considerablemente.	19
Los salarios siguen aumentando en la mayoría de los países europeos	24
En diez países, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) permanecieron a niveles de 2015/2015 o disminuyeron durante los últimos seis años	26
Los salarios medios reales están por debajo del PIB per cápita para todos los niveles educativos en siete países	28
En la mayoría de los sistemas educativos, las autoridades de nivel superior o los convenios colectivos determinan una amplia variedad de distintos complementos.	32
Sección 2. Salarios de directores/as de centros educativos	33
Los/as directores/as de centros educativos necesitan al menos cinco años de experiencia profesional en el momento de su nombramiento en la mitad de los sistemas educativos europeos	34
La escala salarial de los/as directores/as de centros educativos a menudo es distinta a la del profesorado	37
La remuneración de los/as directores/as de centros educativos suele estar relacionada con el tamaño del centro	38
El salario mínimo oficial de los/as directores/as del centro es inferior o equivalente al salario del profesorado con 15 años de experiencia en una cuarta parte de los sistemas educativos	41
En la mayoría de los sistemas educativos, existen diferencias significativas entre el salario mínimo y el salario máximo que pueden percibir los/as directores/as de los centros	45
<b>Glosario</b>	<b>48</b>
<b>Referencias</b>	<b>55</b>
<b>Anexos</b>	<b>56</b>
<b>Reconocimientos</b>	<b>60</b>

## TABLA DE FIGURAS

---

Figura 1.	Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (en PAE) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación, 2020/2021	14
Figura 2.	Nivel CINE de la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente, 2020/2021	17
Figura 3.	Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2020/ 2021	20
Figura 4.	Planteamientos con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales de los docentes en función de los años de docencia, 2020/2021	23
Figura 5.	Cambios en los salarios oficiales del profesorado y/o los/as directores/as de centros públicos entre 2020/2021 <sup>20</sup> y 2020/2021	25
Figura 6.	Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado entre 2014/2015 y 2020/2021 (precios constantes)	27
Figura 7.	Salarios brutos anuales medios reales (EUR) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2020/2021	29
Figura 8.	Requisitos de nivel superior para ejercer la dirección de un centro educativo en centros públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2020/2021	34
Figura 9.	Sistemas de remuneración de directores/as de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2020/2021	37
Figura 10.	Influencia del tamaño del centro en los salarios oficiales de directores/as de centros educativos, 2020/2021	40
Figura 11.	Salarios anuales brutos establecidos por ley (en PAE) para directores/as de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia y con la cualificación mínima, 2020/2021	43
Figura 12.	Diferencia porcentual entre el salario oficial mínimo y el máximo para directores/as de centros educativos, 2020/2021	45

## CÓDIGOS

---

### Códigos de países

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

### Códigos estadísticos

: o **m** = Datos no disponibles

**-**, **(-)** o **a** = No aplicable

### Abreviaturas y siglas

<b>ECTS</b>	Sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos
<b>Eurostat</b>	Oficina Estadística de la Unión Europea
<b>CINE</b>	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación:
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
<b>PAE</b>	Poder adquisitivo estándar

## CONCLUSIONES PRINCIPALES

---

- Existen diferencias significativas entre los países europeos en cuanto a los salarios establecidos por ley para docentes que se incorporan a la profesión. Los salarios brutos iniciales oficiales pueden variar de unos 4 000 € a 92 000 € anuales aproximadamente en función del país. Los salarios también pueden expresarse en el poder adquisitivo estándar (PAE), unidad monetaria de referencia común artificial para expresar el volumen de agregados económicos a efectos de las comparaciones espaciales, de manera que desaparezcan las diferencias de nivel de precios entre Estados miembros. En PAE, todavía hay variaciones significativas entre países, pero con una menor amplitud. Los salarios iniciales brutos establecidos por ley pueden oscilar entre unos 8 000 PAE y unos 59 000 PAE al año.
- En 11 países, todo el profesorado novel tiene el mismo salario establecido por ley independientemente del nivel educativo en el que enseñe. En la mayoría de países, las diferencias salariales entre los distintos niveles educativos están relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación. De media, el profesorado de educación infantil tiende a percibir menos ingresos y el profesorado de segunda etapa de educación secundaria suele percibir más ingresos.
- El potencial de aumento del salario establecido por ley a lo largo de la carrera profesional varía considerablemente. En función del país, los salarios iniciales pueden aumentar durante la carrera profesional de un/a docente entre un 16 % (en Dinamarca y Serbia) y un 143 % (en Chipre). El número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial va de 12 años en Dinamarca a 42 años en Hungría. En Irlanda, Chipre, Países Bajos y Polonia, los salarios iniciales oficiales del profesorado pueden aumentar en más de un 60 % en los primeros 15 años trabajados e incluso más en los siguientes años.
- Entre los años escolares 2020/2021 y 2020/2021, los salarios establecidos por ley del profesorado aumentaron en la mayoría de los sistemas educativos, pero los aumentos salariales fueron generalmente modestos o vinculados a la inflación.
- En diez países, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) se mantuvieron igual o disminuyeron entre 2014/2015 y 2020/2021. Por el contrario, los mayores aumentos —más de un 30 %— en los últimos cinco años se encuentran en varios países de Europa Central y Oriental (Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Eslovaquia) e Islandia y Serbia.
- El nivel salarial real medio está estrechamente relacionado con el producto interior bruto (PIB) per cápita de un país (es decir, cuanto más elevado es el PIB per cápita, más elevado es el salario anual medio). Está por encima del PIB per cápita en todos o la mayoría de los niveles educativos en dos tercios de los sistemas educativos. Sin embargo, está por debajo del PIB per cápita en todos los niveles educativos en siete países (República Checa, Estonia, Irlanda, Hungría, Rumanía, Suecia y Noruega). En otros siete, es el caso de al menos un nivel educativo (educación infantil solo en Dinamarca, Malta, Eslovaquia y Finlandia; educación infantil y primaria en Italia e Islandia; todos los niveles educativos, excepto la segunda etapa de educación secundaria en Letonia).
- La escala salarial de los/as directores/as de centros educativos a menudo es distinta a la del profesorado y sus salarios suelen aumentar con el tamaño del centro. En la mayoría de los sistemas educativos

existen diferencias salariales significativas entre los/as directores/as de centros educativos en función del tamaño u otras características del centro y otros factores, como la experiencia y las responsabilidades del/a director/a.

- El salario mínimo oficial de los/as directores/as de centros educativos es inferior al salario del profesorado con 15 años de experiencia en la comunidad francófona de Bélgica y en República Checa. Lo mismo sucede con algunos niveles educativos o directores/as de centros pequeños en otros pocos países.

## ANÁLISIS COMPARATIVO

---

### Introducción

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

La complejidad y variedad de las competencias necesarias plantea un desafío para todos los sistemas educativos nacionales: cómo atraer a los graduados mejor cualificados a la profesión docente y retenerlos. A este respecto, las conclusiones del Consejo del año 2020 subrayan que “una inversión suficiente, eficaz y sostenible en personal docente y formador es una inversión en la calidad de la educación y la formación. Esto abarca varios aspectos, como la inversión en oportunidades de educación y formación de docentes y formadores, en infraestructuras y espacios de aprendizaje adecuados, en herramientas y recursos, así como en salarios” <sup>(3)</sup>. Más recientemente, la Comunicación de 2020 relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación en 2025 y la Resolución del Consejo de 2021 relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá exigieron aumentar el atractivo de la profesión docente y revalorizarla en términos sociales y financieros <sup>(4)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Consejo de la Unión Europea, 2014. *Conclusiones sobre la formación eficaz del profesorado*. Reunión del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte, Bruselas, 20 de mayo de 2014.

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

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

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

La remuneración es un elemento clave para lograr que la profesión docente resulte más atractiva. Junto con otros factores como las condiciones laborales, las perspectivas profesionales, las posibilidades de desarrollo profesional y el reconocimiento, la remuneración desempeña un papel fundamental a la hora de atraer a las personas a la profesión y de garantizar que el profesorado que ya ejerce esté satisfecho y suficientemente motivado para continuar ejerciendo una docencia de alta calidad (Comisión Europea, 2014; Comisión Europea 2019; OCDE 2019; OCDE 2020; Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice, 2021). Esta cuestión cobra cada vez mayor importancia, ya que las autoridades educativas de muchos países europeos deben abordar el envejecimiento y la escasez de docentes. Por consiguiente, las políticas que afectan a los salarios y las perspectivas profesionales de las personas que trabajan en el sector educativo deberían formar parte de estrategias globales para aumentar el atractivo de la profesión docente, tanto en el caso de docentes que ya ejercen como en el de docentes en potencia.

Este informe analiza los ingresos del profesorado y los/as directores/as de centros educativos a tiempo completo y con plena cualificación en los centros públicos y privados dependientes del gobierno de 39 sistemas educativos europeos <sup>(5)</sup>. El análisis incluye los niveles de educación infantil, educación primaria y primera y segunda etapa de educación secundaria; es decir, los niveles 02, 1, 24 y 34 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). Los datos salariales hacen referencia a los salarios brutos anuales (véase el glosario), que pueden ser oficiales/establecidos por ley (es decir, definidos en la normativa u otros documentos estratégicos) o reales (es decir, una media ponderada de los ingresos reales del profesorado). El año de referencia es por lo general 2020/2021. Sin embargo, algunos países solo pudieron proporcionar datos sobre los salarios reales para 2020/2021 debido a su proceso nacional de recopilación de datos.

Este resumen comparativo incluye dos secciones principales:

En la **Sección 1 – “Salarios del profesorado”** se examinan los niveles salariales establecidos por ley y los reales. En primer lugar, se comparan los niveles de los salarios brutos anuales oficiales del profesorado que se incorporó a la profesión en el curso 2020/2021 en educación infantil, primaria y secundaria (ver Figura 1). A continuación, se muestra la relación entre las diferencias salariales en los distintos niveles educativos y los requisitos mínimos de cualificación (ver Figura 2) y se analiza el potencial de aumentos salariales en función del tiempo trabajado (ver Figuras 3 y 4). También se describen los cambios en los salarios del profesorado y los/as directores/as de centros educativos durante el último año (ver Figura 5) y se examina la variación de los salarios iniciales oficiales del profesorado en los últimos 5 años, ajustados por el efecto de la inflación (ver Figura 5). En la Figura 7 se muestran los salarios brutos anuales medios (reales) del profesorado y se examina cómo se relacionan con el producto interior bruto (PIB) per cápita de cada país. Por último, esta sección proporciona una breve descripción general de los complementos existentes para los docentes.

En la **Sección 2 – “Salarios de directores/as de centros educativos”** se describen algunas de las principales características de los sistemas de remuneración de los/as directores/as de centros

---

<sup>(5)</sup> Este informe abarca todos los miembros de Eurydice. Los datos han sido recogidos conjuntamente por las redes Eurydice y OCDE/NESLI.

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

Las **Fichas de los países** también están disponibles en línea (ver el enlace en el anexo de este informe). En ellas se muestran las principales características y elementos de la remuneración del profesorado y de directores de cada uno de los sistemas educativos cubiertos por este informe, incluyendo los sueldos oficiales y reales del profesorado y de los directores y directoras, además de las asignaciones y otros pagos adicionales que reciben o pueden recibir en ambos casos.

## Sección 1. Salarios del profesorado

### Los salarios para docentes noveles varían considerablemente en toda Europa

El salario oficial anual es la suma de los salarios brutos pagados al profesorado a tiempo completo con la cualificación adecuada de acuerdo con los rangos salariales definidos por ley. Incluye cualquier pago adicional que reciba el profesorado y que constituya una parte convencional del salario base anual, como una paga extraordinaria y el pago de vacaciones (cuando corresponda). Este importe bruto no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal.

La Figura 1 muestra los salarios iniciales establecidos por ley para el profesorado a tiempo completo con la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos sistemas educativos en los que la mayoría del profesorado posee una cualificación superior y percibe salarios de una escala superior.

Existen diferencias significativas entre los países europeos en cuanto a los salarios establecidos por ley para docentes que se incorporan a la profesión.

Los salarios iniciales oficiales pueden variar de unos 4 000 € a 92 000 € anuales aproximadamente en función del país. En cinco Estados miembros de la UE (Bulgaria, Letonia, Hungría, Polonia y Rumanía), el salario inicial oficial del profesorado novel se encuentra por debajo de 10 000 € al año. En Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía hay niveles salariales igualmente bajos. Los salarios más altos, de más de 50 000 €, se encuentran en Dinamarca <sup>(6)</sup>, Alemania <sup>(7)</sup>, Luxemburgo, Suiza y Liechtenstein.

Sin embargo, comparar salarios en euros crea un sesgo, ya que el poder adquisitivo difiere de un país a otro. Por esta razón, la Figura 1 expresa los salarios iniciales oficiales de los docentes a tiempo completo en poder adquisitivo estándar (PAE). El PAE es una unidad monetaria de referencia común artificial para expresar el volumen de agregados económicos a efectos de las comparaciones espaciales, de manera que desaparezcan las diferencias de nivel de precios entre Estados miembros. Por lo tanto, facilita la comparación internacional.

En PAE, sigue habiendo variaciones significativas entre países, pero de menor amplitud. Los salarios iniciales brutos fijados por ley oscilan entre 8 000 PAE y 59 000 PAE aproximadamente al año.

En ocho Estados miembros de la UE, el salario inicial oficial del profesorado novel en todos los niveles educativos es inferior a 20 000 PAE al año (en Bulgaria, Estonia, Grecia, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía y Eslovaquia). También es el caso de Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia. El salario más alto, por encima de 30 000 PAE en todos los niveles educativos, se

---

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

<sup>(7)</sup> No hay datos disponibles para educación infantil.

encuentra en Dinamarca, Alemania <sup>(8)</sup>, España, Luxemburgo, Países Bajos, Austria y Suiza. Los salarios iniciales oficiales son excepcionalmente altos en Alemania, donde superan los 50 000 PAE para todos los niveles educativos <sup>(9)</sup>.

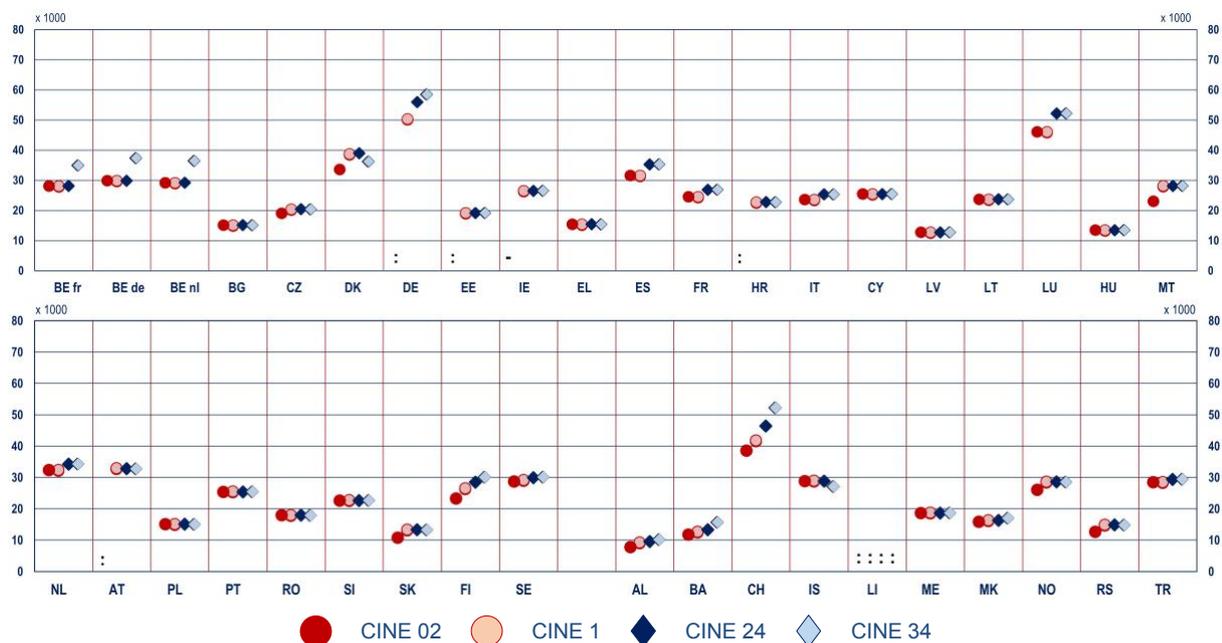
**En la mayoría de los países, los salarios iniciales del profesorado aumentan con el nivel educativo en el que enseñan**

Los salarios brutos legales medios varían según el nivel educativo. Son 23 000 PAE para CINE 02, 24 700 PAE para CINE 1, 25 600 PAE para CINE 24 y 26 400 PAE para CINE 34. En la mayoría de los países, existen diferencias entre los niveles educativos.

En siete países, el salario inicial aumenta con el nivel educativo (Alemania, Finlandia, Suecia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Suiza y Liechtenstein <sup>[10]</sup>).

En cinco países, el salario inicial es el mismo para el profesorado de primaria y secundaria, pero más bajo para el profesorado de educación infantil (República Checa, Malta, Eslovaquia, Noruega y Serbia). El profesorado de educación infantil también gana menos en Dinamarca y Macedonia del Norte, pero los salarios mínimos legales también difieren en la segunda etapa de educación secundaria.

**Figura 1. Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (en PAE) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación, 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

<sup>(8)</sup> Véase la nota al pie (7).

<sup>(9)</sup> Véase la nota al pie (7).

<sup>(10)</sup> En el anexo pueden consultarse los datos en la moneda nacional o en euros.

**Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (en PAE) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación de los centros públicos, 2020/2021**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR
CINE 02	28 134	29 864	29 209	15 159	19 065	33 627	:	:	-	15 435	31 609	24 563	:
CINE 1	28 134	29 864	29 209	15 159	20 422	38 766	50 357	19 162	26 542	15 435	31 609	24 563	22 796
CINE 24	28 134	29 864	29 209	15 159	20 422	38 962	55 971	19 162	26 542	15 435	35 308	26 889	22 796
CINE 34	34 977	37 419	36 441	15 159	20 422	36 275	58 541	19 162	26 542	15 435	35 308	26 889	22 796
	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI
CINE 02	23 601	25 465	12 739	23 709	46 066	13 465	23 058	32 350	:	15 068	25 440	17 977	22 673
CINE 1	23 601	25 465	12 739	23 709	46 066	13 465	28 174	32 350	32 865	15 068	25 440	17 977	22 673
CINE 24	25 366	25 465	12 739	23 709	52 208	13 465	28 174	34 296	32 767	15 068	25 440	17 977	22 673
CINE 34	25 366	25 465	12 739	23 709	52 208	13 465	28 174	34 296	32 810	15 068	25 440	17 977	22 673
	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	10 750	23 243	28 745	7 824	11 786	38 601	28 862	:	18 678	15 841	26 041	12 703	28 455
CINE 1	13 319	26 493	29 092	9 224	12 572	41 710	28 862	:	18 678	16 290	28 585	14 843	28 455
CINE 24	13 319	28 458	29 961	9 586	13 358	46 425	28 862	:	18 678	16 290	28 585	14 843	29 391
CINE 34	13 319	30 077	30 135	10 130	15 715	52 280	27 090	:	18 678	17 006	28 585	14 843	29 391

Fuente: Eurydice.

### Nota aclaratoria

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

Para facilitar la comparación internacional, los salarios se han convertido de las monedas nacionales a PAE. Los valores en PAE se obtienen dividiendo las unidades monetarias nacionales por la paridad del poder adquisitivo respectivo. Se utilizaron datos de paridades de poder adquisitivo de Eurostat 2020 (EU-27 = 1) para consumos individuales reales [prc\_ppp\_ind] (última actualización: 23.3.2022).

### Notas específicas de países

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

**Dinamarca:** el salario del profesorado de CINE 1 son medias ponderadas entre los salarios del profesorado del nivel 1 de CINE 1 (*børnehaveklasseledere*) y los del profesorado de 2.º a 7.º grado, que tiene el mismo perfil y salario que el profesorado de CINE 24.

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

**Irlanda:** la provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

**Estonia:** los salarios se refieren al salario mínimo que todo el profesorado debe recibir. No hay salario oficial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia. Para CINE 02, los salarios mínimos se deciden a nivel local.

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

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

**Letonia:** la normativa legal solo define el salario mínimo para una semana laboral de 30 horas. Los/as directores/as de los centros educativos deciden los salarios iniciales del profesorado en función de su carga de trabajo y del presupuesto del centro.

**Malta:** para el profesorado de CINE 02, el nivel mínimo de cualificación es CINE 4. Sin embargo, la mayoría del profesorado tiene el mismo nivel de cualificación más 60 créditos del sistema europeo de transferencia de créditos en CINE 5 y se le paga en una escala salarial más alta. La figura muestra los salarios de la mayoría del profesorado.

**Países Bajos:** los salarios son medias ponderadas de tres escalas salariales, tres para CINE 02 y CINE 1 y otras tres para CINE 23 y CINE 34, según la proporción de docentes pagados en cada una de ellas el 1 de octubre de 2020. CINE 02 es un ciclo de 3 años con un primer año organizado en escuelas infantiles y los últimos 2 años en centros de educación primaria. Aquí solo se consideran los docentes de CINE 02 que trabajan en centros de educación primaria.

**Austria:** CINE 02 se organiza principalmente a nivel provincial en escuelas infantiles. No existen estadísticas a nivel federal para este tipo de profesorado. En los centros públicos, la etapa infantil la enseña el profesorado de primaria. En el nivel CINE 34 se incluyen los salarios del profesorado en programas de formación profesional.

**Polonia:** la mayoría del profesorado de CINE 02, CINE 1 y CINE 24 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe. A partir del curso 2024/2025, los docentes recién cualificados para los cuatro niveles educativos estarán cualificados en CINE 7.

**Rumanía:** la mayoría del profesorado de CINE 02 y CINE 1 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE24 y CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

**Suecia:** no hay salarios establecidos por ley. Los salarios del profesorado se fijan individualmente y en base a convenios colectivos. Los salarios comunicados corresponden a los valores medios de los salarios reales del profesorado con 1 o 2 años de experiencia en 2020. En el nivel CINE 34 se incluyen los salarios del profesorado en programas de formación profesional.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios son medias ponderadas de los datos disponibles en todos los niveles (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y del distrito de Brcko).

**Islandia:** los salarios oficiales del profesorado en CINE 34 son una combinación de un convenio colectivo sobre salarios y un convenio especial para cada institución. Han sido estimados a partir del convenio colectivo de un colegio representativo.

**Suiza:** los salarios son una media ponderada de los salarios de 2020 a nivel regional (*cantones*).

**Liechtenstein:** la paridad de poder adquisitivo de Eurostat no está disponible para este país.

En otros seis países, los salarios iniciales oficiales son más altos para el profesorado de secundaria que para el de educación infantil y primaria (España, Francia [11], Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Turquía).

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

Por el contrario, en 11 países, el salario oficial del profesorado novel es el mismo en todos los niveles educativos (Bulgaria, Grecia, Chipre, Letonia, Lituania, Hungría, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia y Montenegro). También es el caso de Irlanda sin tener en cuenta la educación infantil, que está organizada por el sector privado. En Islandia, los salarios oficiales son similares en todos los niveles educativos, aunque son ligeramente más bajos en la segunda etapa de educación secundaria.

Finalmente, en Estonia, Croacia y Austria, el profesorado de primaria y secundaria tiene más o menos los mismos salarios oficiales, pero no hay datos para los docentes de educación infantil.

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

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

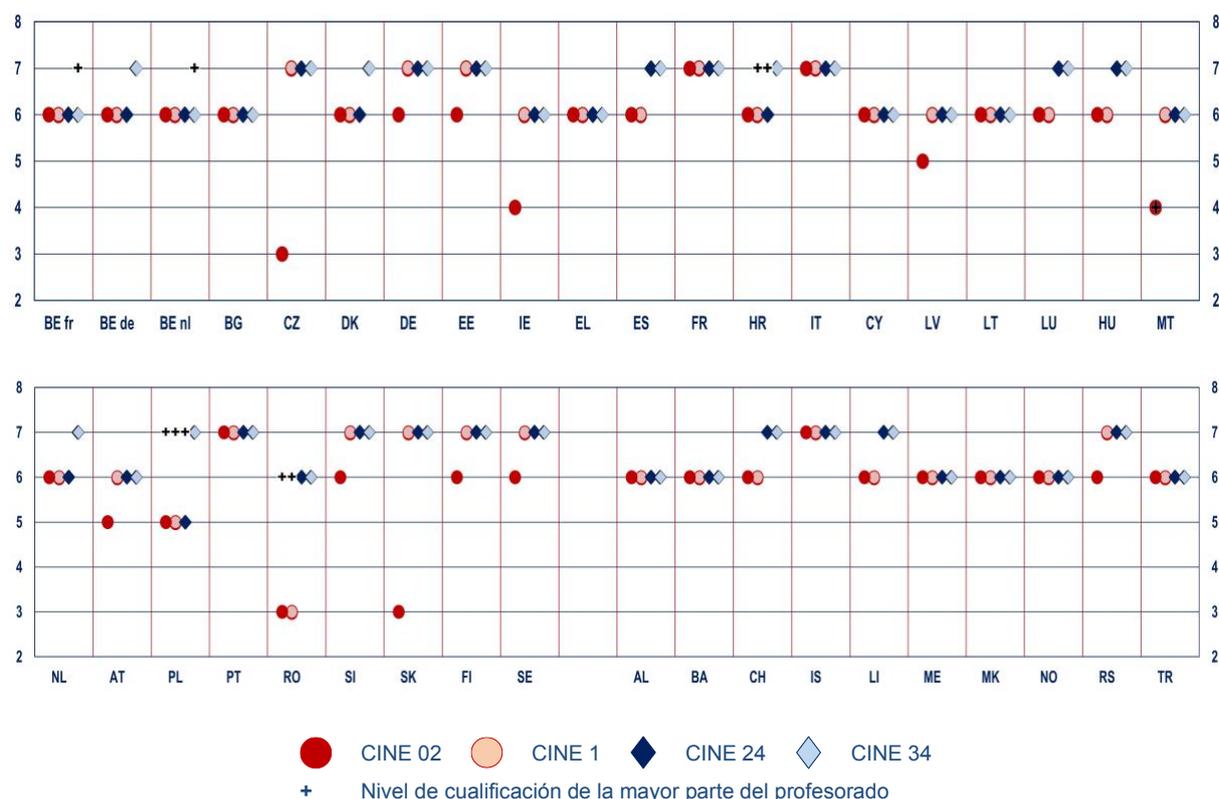
La Figura 2 muestra los requisitos mínimos de cualificación en los 39 sistemas educativos. El nivel de cualificación mínimo requerido es al menos un título de grado o equivalente, excepto en seis países,

---

(11) En Francia, el salario oficial en la educación secundaria es ligeramente superior al de la educación infantil y primaria debido a la compensación de un mínimo de horas extraordinarias (dos horas al año) y el complemento ligeramente superior para la tutoría del alumnado.

donde el requisito mínimo es inferior a CINE 6 para el profesorado de educación infantil (República Checa, Irlanda, Letonia, Malta, Austria y Eslovaquia). En Polonia y Rumanía, el requisito mínimo también está por debajo de CINE 6 para algunos niveles educativos. Sin embargo, la mayoría de los docentes en estos niveles de educación tienen, respectivamente, un grado o un título de máster.

**Figura 2. Nivel CINE de la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente, 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

### **Nota aclaratoria**

La cualificación mínima se refiere a la del profesorado novel plenamente cualificado, a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado se incorpora a la profesión con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el nivel de cualificación de la mayoría del profesorado es al que se hace referencia en esta figura (véanse las "Notas específicas de países" a continuación).

### **Notas específicas de países**

**Bélgica (BE nl):** en la comunidad flamenca, la cualificación mínima para dar clase en los últimos 2 años de CINE 34 es un título de máster.

**Países Bajos:** CINE 02 es un ciclo de 3 años con un primer año organizado en escuelas infantiles y los últimos 2 años en centros de educación primaria. La información que se muestra se refiere a los docentes de CINE 02 que trabajan en centros de educación primaria.

**Austria:** en la educación primaria y secundaria, el profesorado puede ser contratado con un grado en educación, pero deben obtener un título de máster dentro de los primeros 5 años de empleo para mantener su puesto.

**Polonia:** a partir del curso 2024/2025, los docentes noveles para los cuatro niveles educativos estarán calificados en CINE 7.

**Noruega:** a partir del curso 2022/2023, el requisito mínimo para convertirse en docente de educación primaria y secundaria será un máster.

En seis países, la cualificación mínima y el salario son más bajos para los docentes de educación infantil que para los de un nivel de educación superior. En República Checa y Eslovaquia, a los docentes de educación infantil les basta con tener una cualificación de segunda etapa de secundaria, mientras que los docentes de primaria y secundaria deben tener un máster. En Malta, los docentes de educación infantil deben tener una cualificación superior a secundaria no terciaria, mientras que los docentes de educación primaria y secundaria deben tener un grado. En Finlandia, Suecia y Serbia, la cualificación mínima para el profesorado de educación infantil es un grado o equivalente, en comparación con un máster para enseñar en educación primaria y secundaria.

En otros cuatro países, la cualificación mínima es más baja para el profesorado de educación infantil, pero no hay datos disponibles sobre salarios para este nivel educativo. En Alemania y Estonia, el profesorado de primaria y secundaria debe tener un máster, mientras que el de educación infantil debe tener un grado. En Irlanda y Austria, el profesorado de educación infantil debe tener una cualificación de nivel CINE 4 o CINE 5, respectivamente, mientras que el profesorado de primaria y secundaria debe tener un grado. Lo mismo ocurre con Croacia, donde el profesorado de educación infantil debe tener un grado y la mayoría del profesorado de educación primaria y secundaria inferior tiene un máster, que es la cualificación mínima para enseñar en la segunda etapa de educación secundaria.

En Dinamarca, el salario inicial legal es más bajo para el profesorado de educación infantil que para los de otros niveles educativos, aunque la cualificación mínima para los docentes de educación infantil, primaria y primera etapa de secundaria es de nivel CINE 6. Sin embargo, el profesorado de esta última categoría también debe tener una especialización en tres materias.

En Noruega, todo el profesorado debe tener un grado. Sin embargo, el profesorado de educación infantil debe realizar unos estudios de 3 años, mientras que el profesorado de otros niveles educativos tiene salarios iniciales más altos después de completar unos estudios de 4 años.

Letonia y Eslovenia son los únicos países donde todo el profesorado recibe el mismo salario inicial mínimo, aunque el nivel mínimo de cualificación exigido para el profesorado de educación infantil es inferior al de otros niveles educativos (CINE 5 frente a CINE 6 en Letonia; CINE 6 frente a CINE 7 en Eslovenia).

En las tres comunidades de Bélgica, los salarios más altos coinciden con un mayor nivel de cualificación en la segunda etapa de educación secundaria. En la comunidad germanófona de Bélgica, el profesorado de segunda etapa de educación secundaria debe poseer un título de máster, mientras que la cualificación mínima para otros niveles es un título de grado. En las comunidades francófona y flamenca, la mayoría del profesorado de segunda etapa de educación secundaria también posee un título de máster y percibe un salario superior, pero la cualificación mínima es un título de grado, la misma que para el profesorado de infantil, primaria y primera etapa de secundaria.

En España, Luxemburgo, Suiza y Liechtenstein, al profesorado de educación infantil y primaria se le exige poseer un título de grado para incorporarse a la profesión docente, mientras que el profesorado de educación secundaria necesita un título de máster y percibe un salario superior. En los Países Bajos, donde la cualificación mínima es un título de grado para el profesorado de infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria y un máster para el profesorado de segunda etapa de educación

secundaria, el salario mínimo legal es el mismo para todo el profesorado de secundaria. Sin embargo, la mayoría del profesorado de primera etapa de educación secundaria posee un título de máster y gana lo mismo que el profesorado de segunda etapa de educación secundaria.

Por contra, en Italia, donde todo el profesorado debe poseer un título de máster para incorporarse a la profesión, los salarios iniciales establecidos por ley son superiores para el profesorado de secundaria. Hungría también es una excepción, ya que tiene el mismo salario mínimo legal para todo el profesorado, aunque se requiere un título de grado para la educación infantil y primaria y un título de máster para la enseñanza en la educación secundaria.

En siete países, el nivel mínimo de cualificación y los salarios mínimos legales iniciales son iguales (o casi iguales) para todo el profesorado, independientemente del nivel educativo. La cualificación mínima es un título de grado o equivalente para todo el profesorado en Bulgaria, Grecia, Chipre, Lituania y Montenegro, y un título de máster o equivalente (CINE 7) en Francia y Portugal.

En Polonia, la gran mayoría del profesorado de educación infantil, primaria y de primera etapa de educación secundaria posee un título de máster (a pesar de que los requisitos mínimos de cualificación son inferiores) y está en la misma escala salarial que los/as docentes de segunda etapa de educación secundaria, para quienes esa es la cualificación mínima. En Rumanía, la mayoría del profesorado está cualificado en CINE 6 y recibe el mismo salario, independientemente del nivel educativo en el que enseñe, aunque la cualificación mínima para la educación infantil y primaria es menor.

En otros cinco países, la cualificación mínima es la misma para todo el profesorado y solo existen pequeñas diferencias salariales entre los niveles educativos (CINE 7 en Islandia y CINE 6 en Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte y Turquía).

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

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

Las formas de enfocar los aumentos salariales en toda Europa son complejas y varían considerablemente. Incluso cuando se considera solo un aspecto, como el número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial, las diferencias entre los distintos sistemas educativos son notables. Así, mientras que en Dinamarca y Noruega se tarda un promedio de 12 y 16 años, respectivamente, en cobrar el nivel salarial más alto, en Hungría se tarda 42 años en alcanzar la categoría máxima. En Croacia, Rumanía, Eslovaquia, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia, el profesorado debe trabajar durante 40 años para alcanzar el nivel salarial más alto.

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

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

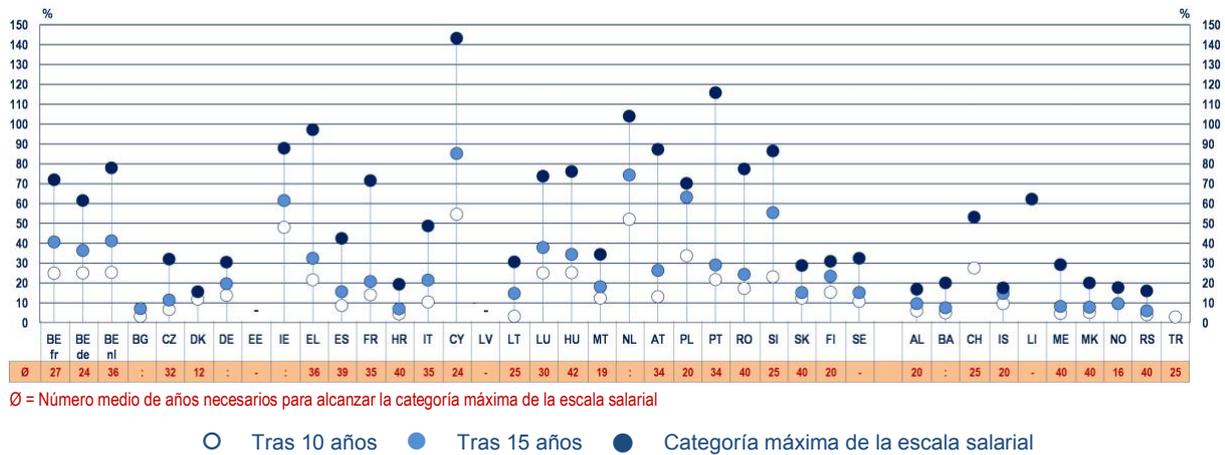
En el primer grupo de países, los salarios aumentan al menos un 60 % a lo largo de toda la carrera y al menos un 40 % en los primeros 15 años.

En Chipre, los salarios iniciales aumentan un 85 % durante los primeros 15 años y hasta un 143 % al final de la carrera. En los Países Bajos, el aumento es del 74 % en los primeros 15 años y de hasta el 104 % al final de la carrera. En Polonia, los salarios iniciales pueden aumentar en un 63 % tras los primeros 15 años y hasta en un 70 % después de los 20 años. En Irlanda, el salario oficial del profesorado es un 62 % superior después de 15 años y un 88 % superior en la categoría máxima de la escala salarial.

En Eslovenia, el salario después de 15 años trabajados puede aumentar en un 56 % en comparación con el salario inicial. El profesorado que alcanza el nivel profesional más alto (es decir, consejero/a) recibe el salario oficial más alto, que, al final de su trayectoria profesional, puede representar un aumento total del 87 %.

En Bélgica (comunidades francófona y flamenca), también se da un aumento significativo en los primeros 15 años (41 %), así como posteriores aumentos en los años siguientes, pero suelen necesitarse muchos años de docencia para alcanzar el salario más alto (27 y 36 años, respectivamente).

**Figura 3. Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

**Diferencia porcentual entre los salarios iniciales establecidos oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2020/2021**

%	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
Tras 10 años de experiencia	25,0	25,1	25,4	3,2	6,6	11,8	13,8	:	48,1	21,6	8,6	14,0	4,5	10,5	54,6	:	3,2	25,0	25,1	12,4
Tras 15 años de experiencia	40,6	36,3	41,2	7,1	11,4	15,6	19,7	:	61,5	32,4	15,6	20,8	7,0	21,4	85,2	:	14,8	37,9	34,4	18,1
En la categoría máxima	72,0	61,6	78,0	:	32,0	15,6	30,5	:	87,8	97,3	42,4	71,6	19,4	48,7	143,3	:	30,7	73,8	76,1	34,4
	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
Tras 10 años de experiencia	52,1	13,0	33,7	21,7	17,3	23,1	12,4	15,4	10,7		6,0	5,0	27,6	9,6	:	4,8	5,1	9,6	4,0	2,9
Tras 15 años de experiencia	74,4	26,3	63,3	29,1	24,3	55,5	15,1	23,5	15,2		9,6	7,5	:	14,8	:	8,2	7,8	9,6	6,0	:
En la categoría máxima	104,1	87,3	70,2	115,9	77,4	86,5	28,8	30,9	32,5		16,8	20,0	53,2	17,6	62,3	29,2	20,0	17,7	16,0	:

Fuente: Eurydice.

### Nota aclaratoria

Los datos salariales de esta figura hacen referencia a los salarios establecidos por ley para docentes plenamente cualificados a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para dar clase en segunda etapa de educación secundaria, a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado cuenta con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario oficial al que se hace referencia es el del profesorado con dicha cualificación superior (véanse las "Notas específicas de países" a continuación).

En muchos países, el número de años de experiencia no es el único criterio para la progresión salarial. Los datos de los salarios oficiales tras 10 o 15 años de experiencia representan la situación más típica en estas etapas de la carrera.

### Notas específicas de países

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

**Bulgaria:** la normativa solo establece el salario mínimo oficial para las tres etapas de la carrera profesional de un/a docente: docente, docente titular y jefe/a de estudios. El salario tras 10 años de experiencia se corresponde con el salario mínimo de docente titular, y el salario tras 15 años corresponde al salario mínimo de jefe/a de estudios.

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

**Estonia:** los salarios se refieren al salario mínimo que todo el profesorado debe recibir. No hay salario oficial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia.

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

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

**Letonia:** la normativa legal solo define el salario mínimo para una semana laboral de 30 horas. Los/as directores/as de los centros educativos deciden los salarios del profesorado en función de su carga de trabajo y su rendimiento y del presupuesto del centro.

**Hungría:** el salario inicial corresponde al nivel de carrera profesional de un docente en prácticas totalmente cualificado. Los salarios del profesorado tras 10 y 15 años de experiencia y en la categoría máxima de su carrera corresponden a la categoría Docente I, pero la mayoría del profesorado ascendiendo y percibe el salario superior para Docente II.

**Malta:** para el profesorado de CINE 02, el nivel mínimo de cualificación es CINE 4. Sin embargo, la mayoría del profesorado tiene el mismo nivel de cualificación más 60 ECTS en CINE 5 y se le paga en una escala salarial más alta. La figura muestra los salarios de la mayoría del profesorado.

**Países Bajos:** los salarios, el puesto y el progreso del profesorado se determinan en los centros educativos. Los salarios son medias ponderadas de las tres escalas salariales en función de la proporción de docentes en cada una de ellas en fecha de 1 de octubre de 2020.

**Polonia:** la legislación fija el salario mínimo para los cuatro niveles de la carrera del profesional docente (docente en formación, docente contratado, docente con plaza y docente colegiado) como un aumento porcentual del salario del profesorado en formación. El salario del profesorado novel corresponde al salario de un docente en formación; el salario tras 10 años de experiencia corresponde al de un docente con plaza; el salario tras 15 años de experiencia y en la categoría máxima corresponden al de un docente colegiado. La mayoría del profesorado de CINE 02, CINE 1 y CINE 24 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe. A partir del curso 2024/2025, los docentes recién cualificados para los cuatro niveles educativos estarán cualificados en CINE 7.

**Rumanía:** existen cuatro niveles profesionales diferentes: docente novel, docente, docente con nivel de enseñanza II y docente con nivel de enseñanza I. El salario inicial corresponde al salario de un docente novel y los salarios tras 10 años, 15 años y en la categoría máxima de la escala corresponden a los de un docente. La información para los niveles superiores de carrera no se define de forma centralizada. La mayoría del profesorado de CINE 02 y CINE 1 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 24 y CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

**Eslovenia:** el salario del profesorado nivel corresponde al salario de un docente; el salario tras 10 años de experiencia corresponde al de un docente mentor; el salario tras 15 años de experiencia corresponde al de un docente asesor; y en la categoría máxima, al de un docente consejero.

**Suecia:** no hay salarios establecidos por ley. Los salarios del profesorado se fijan individualmente y en base a convenios colectivos. Los salarios comunicados corresponden a los valores medios de los salarios reales del profesorado con 1 o 2 años de experiencia en 2020. Los salarios máximos se refieren a los salarios reales por encima del percentil 90.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios son medias ponderadas de los datos disponibles en todos los niveles regionales (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y el distrito de Brcko).

**Suiza:** los salarios son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (*cantones*).

**Liechtenstein:** los datos salariales hacen referencia a docentes de primera etapa de educación secundaria de *Gymnasien* y *Berufsmaturitätsschule*. Para el profesorado de primera etapa de secundaria en *Realschulen* y *Oberschulen*, consulte las fichas específicas de países en el anexo. Solo el 12 % de la progresión salarial está vinculado a los años trabajados; el resto depende de decisiones presupuestarias y del rendimiento.

## 2) Aumento salarial significativo en un período de tiempo prolongado

En el segundo grupo de países, los salarios aumentan al menos un 60 % en total, pero menos del 40 % en los primeros 15 años. El aumento porcentual total es elevado, pero el aumento es menos relevante al principio de la carrera profesional docente y suele requerirse una antigüedad considerable en la profesión para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial. Por lo tanto, el profesorado podría percibir el salario máximo únicamente durante un período de tiempo breve y no todo el profesorado llegará a ese punto.

En Portugal, el salario máximo es más del doble del salario inicial, pero el profesorado necesita de media 34 años de docencia para alcanzarlo. El salario inicial establecido por ley puede aumentar en un 97 % en Grecia tras 36 años, un 87 % en Austria tras 34 años, un 77 % en Rumanía tras 40 años, un 76 % en Hungría tras 42 años y un 74 % en Luxemburgo tras 30 años. Los salarios iniciales aumentan un 72 % con 35 años de experiencia en Francia y un 62 % tras 24 años en la comunidad germanófona de Bélgica.

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

En el tercer grupo de países, el aumento total es modesto (menos del 60 %) y la antigüedad profesional requerida para alcanzar este nivel es de un máximo de 25 años.

Los salarios iniciales pueden aumentar hasta en un 16 % tras 12 años de experiencia en Dinamarca, y en un 18 % tras 16 años en Noruega. En otros países se tarda más tiempo llegar a la categoría máxima salarial: 19 años en Malta (para un aumento del 34 %), 20 años en Finlandia, Albania e Islandia (hasta el 31 %, 17 % y 18 %, respectivamente) y 25 años en Lituania y Suiza, con un aumento salarial del 31 % y el 53 %, respectivamente, en la categoría máxima.

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

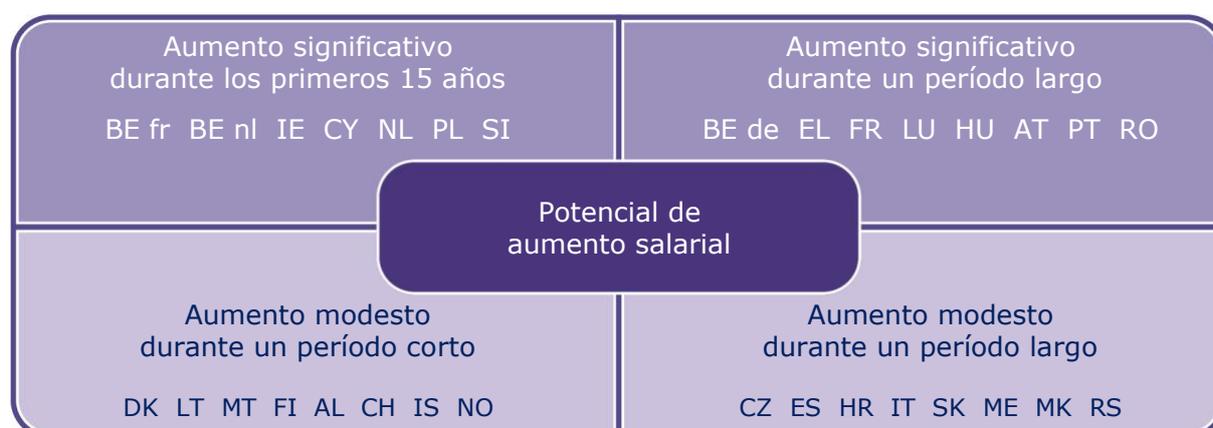
En otros sistemas educativos, el profesorado necesita una antigüedad significativa (al menos 32 años) para lograr incrementos salariales modestos (menos del 50 %).

Los salarios iniciales pueden aumentar en un 49 % tras 35 años de experiencia en Italia y en un 32 % tras 32 años de experiencia en República Checa. En España, el profesorado necesita 39 años de experiencia para un incremento del 42 %. Se necesita una antigüedad similar (40 años) en Eslovaquia y Montenegro para un aumento del 29%; en Croacia y Macedonia del Norte, para un aumento de alrededor del 20%; y en Serbia, para un aumento del 16 %.

Finalmente, Alemania, Suecia y Bosnia y Herzegovina tienen un aumento salarial modesto en un período de tiempo prolongado (del 31 %, 32 % y 20 %, respectivamente). Sin embargo, dado que no se dispone del promedio de años para alcanzar el salario en la categoría máxima, no es posible asignar estos países al grupo 3 (con un aumento salarial modesto en un período de tiempo prolongado) o al grupo 4 (con un aumento salarial modesto en un período de tiempo breve). Por el contrario, Liechtenstein presenta un aumento significativo en un período de tiempo prolongado (62%), pero el aumento tras 15 años de experiencia y el número de años para alcanzar salarios de nivel superior no están disponibles.

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

**Figura 4. Planteamientos con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales de los docentes en función de los años de docencia, 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

#### **Nota aclaratoria**

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

**Aumento significativo durante los primeros 15 años:** un aumento de al menos el 60 % durante toda la carrera y al menos del 40 % en los primeros 15 años.

**Aumento significativo durante un período largo:** un aumento de al menos el 60 % a lo largo de toda la carrera y menos del 40 % en los primeros 15 años.

**Aumento modesto durante un período corto:** un incremento inferior al 60 % a lo largo de toda la carrera y durante un máximo de 25 años.

**Aumento modesto durante un período largo:** un incremento inferior al 50 % a lo largo de toda la carrera y durante un mínimo de 32 años.

A continuación, solo se encuentran disponibles las notas específicas de cada país para esta cifra. Todos los demás están incluidos en la Figura 3.

### **Notas específicas de países**

**Bulgaria y Turquía:** estos países no entran en esta clasificación porque se carece de algunos datos.

**Alemania, Suecia y Bosnia y Herzegovina:** estos países presentan un aumento modesto en un período de tiempo prolongado, pero no se dispone de la media de años para alcanzar el salario en la categoría máxima.

**Estonia y Letonia:** no hay datos disponibles (véanse las notas específicas de países de la Figura 3).

**Liechtenstein:** este país presenta un aumento significativo en un período prolongado, pero no se dispone del importe de los salarios tras 15 años de experiencia.

## **Los salarios siguen aumentando en la mayoría de los países europeos**

La Figura 5 muestra los cambios en los salarios del profesorado y directores/as de centros educativos entre 2020/202120 y 2020/2021. Estos cambios podrían ser el resultado de una reforma de políticas, cambios estructurales o legislativos, un convenio colectivo y de una actualización o ajuste de los salarios al coste de vida. Los salarios brutos anuales fijados por ley han aumentado en la mayoría de los países.

En 15 países, una reforma política o del marco normativo provocó un incremento en salarios oficiales del profesorado o directores/as de centros educativos <sup>(12)</sup>.

Por ejemplo, en **Bulgaria**, se modificaron y complementaron las ratios de trabajo y remuneración a raíz de la reforma gubernamental para el período 2017-2021, que aplica un aumento gradual de la remuneración de los especialistas pedagógicos. El salario mínimo legal se incrementó en un 16% para todos los niveles CINE en el año de referencia, tras un aumento del 17% en el año anterior.

En **República Checa**, se implementó la reforma del sistema de salarios del profesorado, lo que resultó en un aumento de la financiación de los salarios del profesorado en un 9%. Los salarios oficiales del profesorado aumentaron un 4% en comparación con 2020. El componente del salario fijo promedio para todos los niveles educativos también aumentó. En comparación con el período de informe anterior de 2020/202120, los salarios reales del profesorado aumentaron entre un 8 y un 13%.

En **Croacia**, desde junio de 2020, el coeficiente de complejidad del trabajo, que afecta al importe de los salarios, ha ido aumentando gradualmente (3% en diciembre de 2019, 1% en junio de 2020 y 2% en el año de referencia (a enero de 2021) para docentes y directores/as de centros educativos. Además, se dio un aumento del 4% en los salarios del profesorado (2020/2021) como resultado del ajuste del salario base nacional para todos los empleados públicos.

En **Italia**, los salarios se mantuvieron sin cambios. No obstante, el Decreto-ley 3/2020 de medidas urgentes para la reducción de la presión fiscal sobre empleados <sup>(13)</sup> redujo el coste de la mano de obra (impuestos directos/indirectos y contribuciones a la seguridad social), lo que llevó a un aumento indirecto de los salarios.

En **Lituania**, los salarios del profesorado de los niveles CINE 1, 24 y 34 aumentaron un 8% (frente al 2-5% en 2020/202120) y los de directores/as de centros educativos un 18%. El valor del salario base y los coeficientes de los salarios oficiales del profesorado de educación infantil se incrementaron entre un 40% y un 45% en 2021 (en comparación con el 8% en 2020/202120) para ajustarlos con los salarios del profesorado de primaria y secundaria.

En **Hungría**, una normativa gubernamental, en vigor a partir de julio de 2020, introdujo un subsidio de motivación específico del sector (10% del salario base) para todo el profesorado y directores/as de centros educativos. Los salarios iniciales en los niveles CINE 02-3 se ajustaron al salario mínimo.

En **Eslovaquia**, el gobierno mejoró los salarios oficiales del profesorado en alrededor de un 10% en enero de 2019, septiembre de 2019 y enero de 2020.

En **Suecia**, el gobierno adoptó un nuevo esquema de financiamiento (*statsbidrag para karriärtjänster*) para que la profesión docente fuera más atractiva. En lugar de solicitar financiación estatal específica para la

---

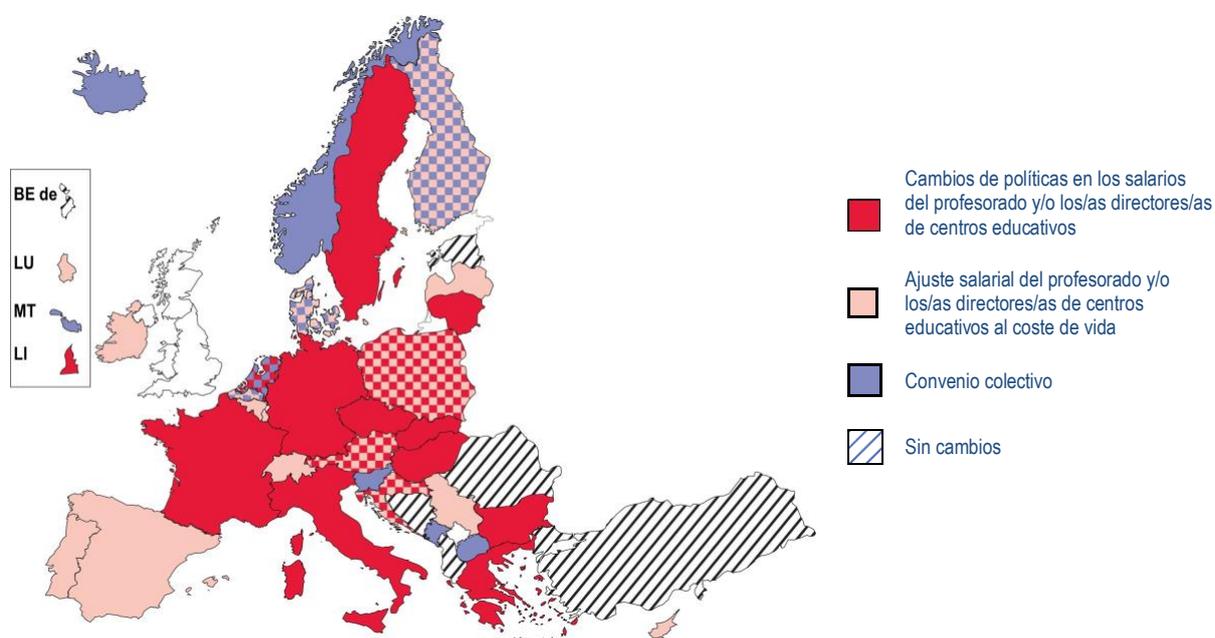
<sup>(12)</sup> En Bulgaria, República Checa, Alemania, Grecia, Francia, Croacia, Italia, Lituania, Hungría, Países Bajos, Austria, Polonia, Eslovaquia, Suecia y Liechtenstein.

<sup>(13)</sup> Disponible en: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/02/05/20G00013/sg>

promoción del profesorado, los responsables de los centros educativos ahora reciben una financiación según un acuerdo marco que se puede utilizar para los puestos de docente principal o docente titular de asignatura gestionados por el responsable del centro. Esta iniciativa generó mejores condiciones, así como oportunidades profesionales y de desarrollo.

En **Liechtenstein**, la ordenanza sobre los salarios de los funcionarios públicos de octubre de 2019 introdujo el principio de igualdad de salarios para el profesorado de educación infantil (CINE 02) y educación primaria. Esta nueva regulación surgió a partir de una reforma de la formación inicial de profesorado en Suiza (donde se forma la mayoría del profesorado) que otorga una cualificación tanto a los docentes de los niveles de educación como de primaria en el ámbito de grado. El aumento salarial para el profesorado de educación infantil se aplicará en tres fases: incremento del 5% en 2020, 2% en 2021 y 2% en 2022.

**Figura 5. Cambios en los salarios oficiales del profesorado y/o los/as directores/as de centros públicos entre 2020/2021 y 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

### **Nota aclaratoria**

Esta figura muestra la naturaleza de los cambios en los salarios del profesorado de educación infantil, primaria y secundaria entre 2020/2021 y 2020/2021. Para obtener más información sobre los salarios de los/as directores/as de centros educativos, véase la Sección I.2.

En diez sistemas educativos, las negociaciones colectivas han previsto aumentos en los salarios oficiales del profesorado y/o directores/as de centros educativos <sup>(14)</sup>.

Por ejemplo, en **la comunidad flamenca de Bélgica**, una actualización del convenio colectivo preveía un aumento del 0,8% de los salarios y un nuevo aumento salarial para los docentes con más de 36 años de experiencia. Además, se registró un ajuste del 2% en los salarios al coste de vida.

En **Malta**, los salarios base de los empleados del sector público están sujetos a aumento anual de acuerdo con las disposiciones del convenio colectivo de empleados del servicio público 2017-2024 y el acuerdo sectorial de

<sup>(14)</sup> En Bélgica (comunidad flamenca), Dinamarca, Malta, Países Bajos, Eslovenia, Finlandia, Islandia, Montenegro, Macedonia del Norte y Noruega.

2017, vigentes hasta 2022. En 2020/2021, los salarios del profesorado aumentaron un 1,3% y los de los/las directores/as de centros educativos un 3,3%.

En **Eslovenia**, el convenio colectivo del sector público de diciembre de 2018 introdujo la reforma de las categorías, lo que resultó en una mejora de la escala salarial del profesorado de infantil y del profesorado de educación primaria y secundaria en tres frases dentro de la escala salarial para todos los empleados públicos, que tiene 65 categorías. Tanto en enero como en noviembre de 2019, las categorías mínimas y máximas se incrementaron un nivel. En septiembre de 2020, las categorías máximas se incrementaron un nivel. Como resultado, el profesorado de los niveles CINE 1, 24 y 34 fueron ubicados en las categorías 32 a 46 (en comparación con las categorías 30 a 43 de 2018). El profesorado de infantil de nivel CINE 02 se ubicó en las categorías 32 a 44 (en comparación con las categorías 30 a 41 de 2018).

En **Finlandia**, el convenio colectivo 2020-2021 trajo incrementos en los salarios en función del aumento del coste de vida.

En **Macedonia del Norte**, como resultado de la negociación colectiva, se registró un incremento salarial del 10% para los salarios más bajos con menor coeficiente de complejidad. El mismo aumento porcentual se registró en 2020/2021.

El ajuste de los salarios al coste de vida es una forma de asegurar que el profesorado y los/as directores/as de centros educativo no pierdan poder adquisitivo debido a la inflación anual. En 15 sistemas educativos, los ajustes al **coste de vida** se tradujo en aumentos salariales, que oscilaron entre el 0,02% y el 6% <sup>(15)</sup>.

Finalmente, los salarios se mantuvieron sin cambios en seis sistemas educativos (en la Comunidad germanófona de Bélgica, Estonia, Rumanía, Albania, Bosnia y Herzegovina y Turquía). En Albania y Bosnia y Herzegovina este también fue el caso en los tres cursos escolares anteriores.

### **En diez países, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) permanecieron a niveles de 2015/2015 o disminuyeron durante los últimos seis años**

La Figura 6 muestra los cambios en los salarios iniciales oficiales del profesorado en los últimos seis años, ajustados debido a los efectos de la inflación de los precios. En 2020/2021, en comparación con 2014/15, los salarios iniciales reglamentarios del profesorado aumentaron en dos tercios de los sistemas educativos para los que hay datos disponibles. El incremento es moderado (entre 3% y 30%) en 12 países <sup>(16)</sup>. Es alto (más del 30%) en otros ocho países <sup>(17)</sup>. Se observó un aumento considerable de más del 100% en Bulgaria (117,5%) y para el nivel CINE 02 en Lituania (164,5%).

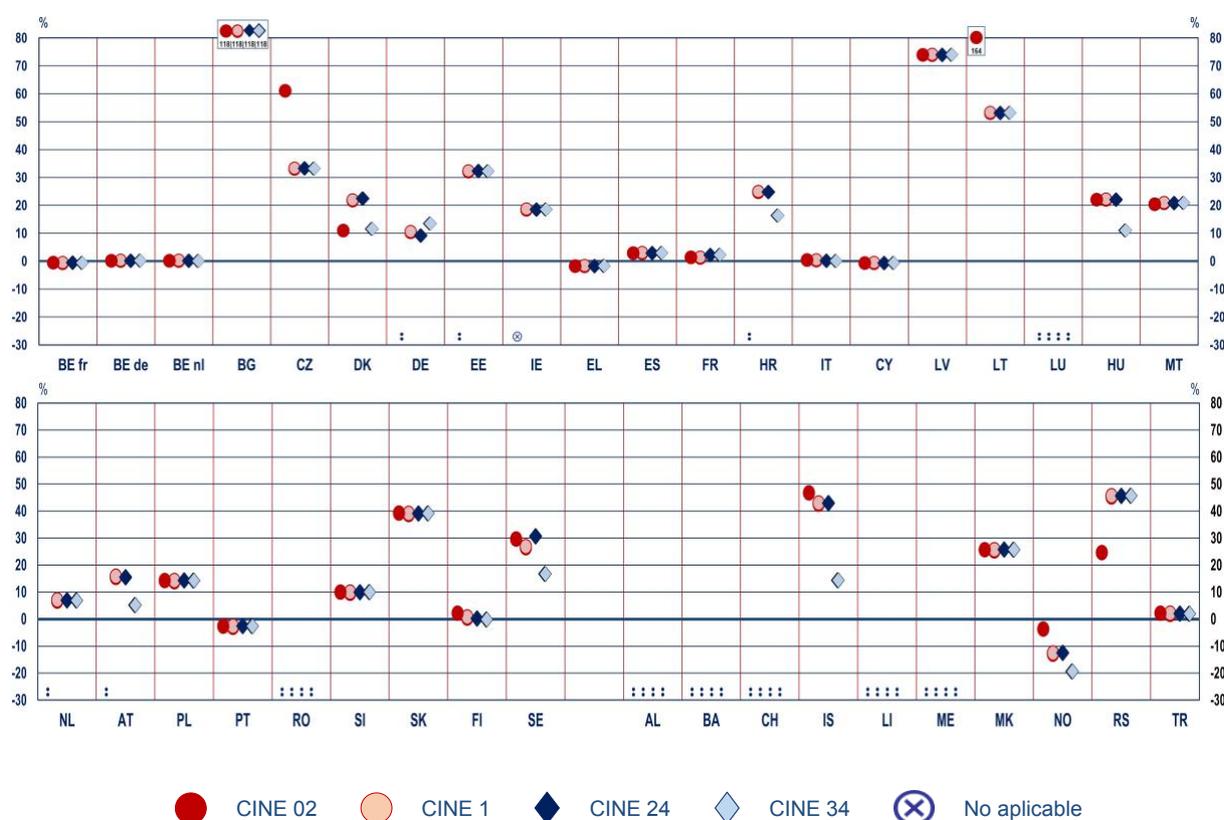
---

<sup>(15)</sup> En Bélgica (comunidades francófona y flamenca), Dinamarca, Irlanda, España, Croacia, Chipre, Letonia, Luxemburgo, Austria, Polonia, Portugal, Finlandia, Suiza y Serbia.

<sup>(16)</sup> Dinamarca, Alemania, Irlanda, Croacia, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Eslovenia, Suecia (excepto CINE 24, con un aumento del 30,6%) y Macedonia del Norte.

<sup>(17)</sup> Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Eslovaquia, Islandia (excepto CINE 34, con un aumento del 14,4%) y Serbia (excepto CINE 02, con un aumento del 24,7%).

**Figura 6. Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado entre 2014/2015 y 2020/2021 (precios constantes)**



Fuente: Eurydice.

**Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado entre 2014/2015 y 2020/2021 (precios constantes)**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
CINE 02	-0,5	0,2	0,2	117,5	61,0	11,0	:	:	⊗	-1,7	2,9	1,3	:	0,4	-0,6	73,9	164,5	:	22,1	20,4
CINE 1	-0,5	0,2	0,2	117,5	33,3	21,8	10,5	32,3	18,5	-1,7	2,9	1,3	24,8	0,4	-0,6	73,9	53,1	:	22,1	20,9
CINE 24	-0,5	0,2	0,2	117,5	33,3	22,5	9,2	32,3	18,5	-1,7	3,0	2,2	24,8	0,1	-0,6	73,9	53,1	:	22,1	20,9
CINE 34	-0,6	0,2	0,2	117,5	33,3	11,6	13,5	32,3	18,5	-1,7	3,0	2,2	16,3	0,1	-0,6	73,9	53,1	:	11,0	20,9
	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR	
CINE 02	:	:	14,3	-2,5	:	10,0	39,3	2,2	29,7	:	:	:	46,8	:	:	25,7	-3,7	24,7	2,2	
CINE 1	7,1	15,8	14,3	-2,5	:	10,0	39,2	0,8	26,9	:	:	:	43,0	:	:	25,7	-12,5	45,7	2,2	
CINE 24	6,9	15,5	14,3	-2,5	:	10,0	39,2	0,2	30,6	:	:	:	43,0	:	:	25,7	-12,5	45,7	2,0	
CINE 34	6,9	5,2	14,3	-2,5	:	10,0	39,2	-0,1	16,7	:	:	:	14,4	:	:	25,7	19,3	45,7	2,0	

Fuente: Eurydice.

### Nota aclaratoria

Esta figura muestra el cambio porcentual entre 2014/2015 y 2020/2021 en los salarios anuales brutos establecidos por ley (a precios de 2015) percibidos por docentes noveles a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión en educación infantil, primaria y primera y segunda etapa de educación secundaria general.

Los datos de salarios anuales brutos establecidos por ley para 2014/2015 se extraen del informe Eurydice *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos 2014/15*. Los datos de Francia, Croacia, Lituania, Malta y Noruega (solo CINE 02) se han ajustado por cambios metodológicos para permitir su comparación.

Los salarios anuales brutos establecidos por ley para 2020/2021 hacen referencia a los docentes noveles a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado se incorpora a la profesión con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario inicial oficial al que se hace referencia es el del profesorado con dicha cualificación superior (véanse las “Notas específicas de países” a continuación).

Los salarios de 2020/2021 se han dividido por el índice de precios de consumo armonizado (IPCA) para ajustarlos a los efectos de la inflación de los precios durante los cinco años anteriores. Los valores del IPCA se han extraído de la base de datos de Eurostat [prc\_hicp\_aind] (última actualización: 17.6.2022); se muestran en el anexo.

### **Notas específicas de países**

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

**Irlanda:** la provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

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

**Luxemburgo:** interrupción de la serie temporal en 2019.

**Malta:** para el profesorado de CINE 02, aunque el nivel mínimo de cualificación sea CINE 4, el salario mínimo oficial varía según el número de créditos ECTS (sistema europeo de transferencia de créditos) obtenidos en CINE 5. La figura muestra los salarios oficiales más altos para la mayoría del profesorado que ha obtenido 60 ECTS en CINE 5.

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

**Rumanía:** falta de continuidad en la serie temporal.

**Liechtenstein:** el IPCA de Eurostat no está disponible para este país.

Sin embargo, en diez países, los salarios anuales oficiales del profesorado se mantuvieron en los niveles de 2014/2015 o menos durante los últimos seis años. Los salarios se mantuvieron bastante estables (menos del 3% de aumento) en seis países <sup>(18)</sup>. Incluso disminuyeron en cinco sistemas educativos: en la comunidad francófona de Bélgica (-0,5%), Grecia (-1,7%), Chipre (-0,6%), Portugal (-2,5%) y Noruega (entre -3,7% y -19,3%, según el nivel educativo).

En la mayoría de los sistemas educativos, los cambios porcentuales en los salarios establecidos por ley entre 2014/2015 y 2020/2021 son más o menos los mismos en todos los niveles educativos. Sin embargo, en tres países, los cambios en los salarios iniciales fueron más favorables para el profesorado de educación infantil que para los de niveles de educación superior (en República Checa, Lituania y Noruega).

### **Los salarios medios reales están por debajo del PIB per cápita para todos los niveles educativos en siete países**

Por salario medio real se entiende el salario bruto anual medio ponderado que realmente recibe todo el profesorado o los/as directores/as de centros educativos dentro del rango de edad de 24 a 65 años en un nivel educativo específico, incluido el salario oficial y otras retribuciones adicionales. Este importe no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal. Las retribuciones adicionales son bonificaciones y complementos que el profesorado puede recibir además de su salario establecido por ley, fijados de acuerdo con su formación y

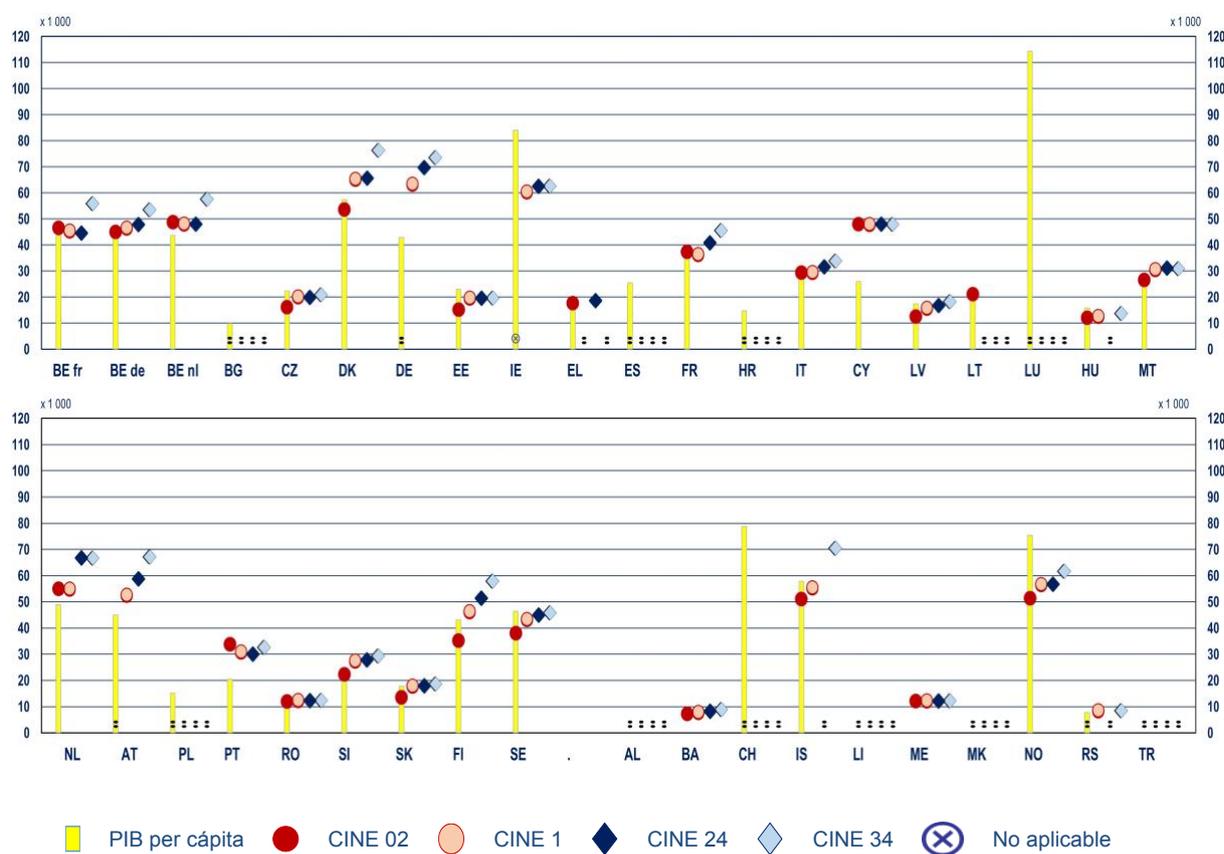
---

<sup>(18)</sup> Bélgica (comunidades germanófona y flamenca), España, Francia, Italia, Finlandia y Turquía.

experiencia. Los datos sobre salarios reales se extraen de registros administrativos nacionales, bases de datos estadísticas, encuestas por muestreo representativas u otras fuentes representativas. El salario real medio está influenciado por el marco legislativo que regula el nombramiento de docentes en el nivel inicial y el desarrollo de su carrera. También se ven influenciados por la edad del personal docente en cada país, ya que los salarios del profesorado suelen aumentar con la experiencia profesional.

La Figura 7 presenta los salarios reales por nivel educativo y el producto interior bruto (PIB) per cápita en cada país. El PIB per cápita se utiliza como indicador del rendimiento económico y del nivel de vida de un país. Si se comparan los salarios reales medios del profesorado con el PIB per cápita se obtiene una estimación del nivel de vida del profesorado y, en menor medida, una indicación de su bienestar económico.

**Figura 7. Salarios brutos anuales medios reales (EUR) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

**Salarios brutos anuales medios reales (EUR) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2020/2021**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR
CINE 02	46 540	45 085	48 734	:	16 194	53 640	:	15 156	⊗	17 759	:	37 328	:
CINE 1	45 406	46 530	48 139	:	20 086	65 227	63 329	19 607	60 369	:	:	36 285	:
CINE 24	44 494	47 899	47 968	:	19 945	65 648	69 779	19 607	62 573	18 634	:	40 840	:
CINE 34	55 937	53 616	57 675	:	20 923	76 377	73 557	19 607	62 573	:	:	45 505	:
	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI
CINE 02	29 490	47 964	12 590	21 120	:	12 027	26 600	54 947	:	:	33 883	12 026	22 298
CINE 1	29 490	47 964	15 703	:	:	12 596	30 565	54 947	52 526	:	30 881	12 448	27 426
CINE 24	31 565	47 964	16 724	:	:	:	31 067	66 712	58 724	:	30 078	12 243	27 918
CINE 34	33 811	47 964	18 269	:	:	13 782	30 928	66 712	67 207	:	32 656	12 403	29 409
	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	13 559	35 170	38 073	:	7 344	:	51 036	:	12 159	:	51 425	:	:
CINE 1	17 938	46 332	43 242	:	7 752	:	55 411	:	12 159	:	56 660	8 417	:
CINE 24	17 938	51 347	44 976	:	8 160	:	:	:	12 159	:	56 660	:	:
CINE 34	18 656	57 848	45 786	:	8 976	:	70 470	:	12 159	:	61 631	8 443	:

Fuente: Eurydice.

**Nota aclaratoria**

Los salarios reales del profesorado son la media ponderada de los salarios brutos anuales que el profesorado plenamente cualificado y contratado a tiempo completo, incluidos los complementos y otros beneficios económicos. A menos que se indique lo contrario, el año de referencia para los salarios reales es 2020/2021 y para el PIB per cápita, 2021 (las excepciones se enumeran a continuación en las notas específicas de cada país).

Los datos del PIB per cápita y los tipos de cambio utilizados para convertir los salarios a euros (cuando se comunican en una moneda nacional diferente) provienen de la base de datos de Eurostat: Principales agregados del PIB per cápita [nama\_10\_pc] (última actualización: 17.1.2022) y los tipos de cambio euro/unidad monetaria europea [ert\_bil\_eur\_a] (última actualización: 24.6.2022) (véase el anexo para obtener los valores).

**Notas específicas de países**

**Bélgica (BE nl):** los datos de los salarios reales se refieren al profesorado de asignaturas generales a tiempo completo en enero de 2021.

**República Checa:** los salarios reales se refieren a 2020/202120 con el PIB de 2020. Los datos de CINE 34 incluyen los grados más bajos de *gymnazia* (CINE 24) y los programas de formación profesional.

**Alemania:** los salarios representan medias ponderadas de los datos disponibles a nivel de los *Länder* para el funcionariado (estimaciones). El complemento familiar, del que no se dispone de datos, no se tiene en cuenta.

**Irlanda:** los salarios reales indicados corresponden al promedio de la segunda nómina de febrero de 2021 (equivalentes a personal a tiempo completo). El sistema en el nivel CINE 02 está organizado por el sector privado.

**Grecia:** los datos de CINE 1 incluyen docentes de CINE 02 y de educación especial. Los datos de CINE 34 incluyen al profesorado de primera etapa de educación secundaria, educación especial, formación profesional y programas de educación para adultos para la obtención del nivel CINE 24. En agosto de 2021 se contrató a más de 10 000 docentes. El cálculo no tiene en cuenta su salario (que cubre un período de 1 mes o menos).

**Francia:** Los salarios reales y el PIB se refieren a 2019 y cubren Francia por completo, excepto Mayotte. Cubren una población de docentes más amplia que los salarios oficiales (por ejemplo, *professeurs agrégés*). Para CINE 02-1, el profesorado con una exención parcial de sus obligaciones docentes que represente el 50% o más del tiempo lectivo completo se consideran directores/as de centros educativos.

**Letonia:** solo se han tenido en cuenta los salarios del profesorado que trabaja al 90% o más. Las retribuciones adicionales incidentales/ocasionales no están incluidas.

**Lituania:** los datos de docentes en CINE 02 incluyen docentes que trabajan en educación primaria y secundaria, junto con docentes no cualificados.

**Hungría:** los datos de CINE 02 incluyen al profesorado en el epígrafe 85.1 de la clasificación estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE) y 2342 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO). Los datos de CINE

1 también cubren CINE 24 e incluyen docentes en NACE 85.2, 85.3 e ISCO 2341. Los datos de segunda etapa de educación secundaria incluyen docentes en NACE 85.31 e ISCO 2330.

**Austria:** la educación infantil se imparte en gran medida en las guarderías, para las que no se dispone de datos. La minoría restante de las escuelas infantiles está integrada en las escuelas primarias. Los datos sobre estos docentes son los mismos que para CINE 1. En CINE 34 están incluidos los programas de formación profesional.

**Polonia:** debido a la pandemia de la COVID-19, se indica una limitación temporal del funcionamiento de las unidades del sistema educativo para el curso escolar 2020/2021 (no a todo el profesorado se le pagaba en su totalidad; parte del profesorado no tenía derecho a todos los complementos). Por lo tanto, no se ha podido aplicar el método de recopilación de datos sobre los salarios del profesorado (liquidación de 8 meses y anual) para el año de referencia.

**Portugal:** el salario bruto anual medio se ha calculado sobre la base de los salarios pagados en mayo de 2021. La asignación de docentes en educación secundaria se ha realizado de acuerdo a su respectiva carga docente.

**Eslovenia:** los salarios reales se refieren a 2020/202120 con el PIB de 2020. Los datos se refieren a docentes que trabajaron a tiempo completo para el mismo empleador durante todo el año. No se incluyen algunos pagos y retribuciones adicionales (paga anual de vacaciones, el complemento de alimentación, el reembolso de gastos de desplazamiento y el reconocimiento por permanencia en la profesión [*jubilejna nagrada*]). Los datos para CINE 02 incluyen al profesorado de educación infantil en CINE 01. Los datos para CINE 34 incluyen al profesorado de materias generales en formación profesional y profesorado en residencias estudiantiles para estudiantes de CINE 34.

**Eslovaquia:** los salarios reales del profesorado incluyen también los salarios de los/as directores/as de escuela.

**Finlandia:** los salarios reales se refieren a octubre de 2020 con el PIB de 2020. Los datos sobre el profesorado de educación infantil se refieren a los datos salariales del profesorado de guardería, que son la mayoría del profesorado en CINE 02 (excluidos los cuidadores infantiles).

**Suecia:** los salarios reales y el PIB se refieren a 2020. Los datos de CINE 34 también incluyen al profesorado generalista en educación vocacional.

**Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia del Norte y Turquía:** Datos del PIB no disponibles.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios reales indicados representan el promedio de los salarios reales del profesorado de todos los cantones y entidades, calculados a partir de encuestas o estimados a partir de los salarios oficiales.

**Islandia:** los datos incluyen al profesorado de centros para alumnado con necesidades especiales y profesorado no plenamente cualificado. Los datos para CINE 02 excluyen al personal implicado en el cuidado y la enseñanza infantil y está clasificado como ayudantes de docentes (alrededor del 50%), pero en CINE 01 incluyen al profesorado. Los datos de CINE 1 incluyen al profesorado de CINE 24 (estructura única). Los datos de CINE 34 incluyen al profesorado de programas de formación profesional.

**Noruega:** datos recopilados una vez al año el 1 de diciembre (salario de noviembre y pagado en diciembre) por la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales de los municipios, excepto aquellos con un empleo muy flexible (volátil).

**Serbia:** los datos para CINE 02 no están disponibles de forma centralizada. Los datos de CINE 1 incluyen datos de CINE 24 (estructura única).

En general, el nivel de salario real medio está correlacionado con el PIB per cápita de un país: cuanto mayor es el PIB per cápita, mayor es el salario medio real del profesorado. Por lo tanto, los salarios medios reales más bajos se observan principalmente en países con los salarios con un PIB per cápita más bajo (20 000 euros o menos) (en Grecia, Letonia, Lituania, Hungría, Rumanía, Eslovaquia y Serbia). Los salarios reales más altos se encuentran en los países con el PIB per cápita más alto: 40 000 euros o más (en Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega).

Los salarios medios reales del profesorado están por encima del PIB per cápita para todos o la mayoría de los niveles educativos en dos tercios de los sistemas educativos. Están por lo menos un 10 % por encima del PIB per cápita en Alemania, Chipre, Países Bajos, Austria y Portugal en todos los niveles educativos. También es el caso, a excepción de la educación infantil, en Dinamarca y Eslovenia; en Francia y Finlandia en educación secundaria; y en Bélgica, Italia e Islandia solo para el nivel de segunda etapa de educación secundaria. Están incluso un 35 % superiores al PIB per cápita para todos los niveles educativos en Alemania, Chipre y Portugal, y solo en segunda etapa de educación secundaria en Austria.

Sin embargo, el salario real medio del profesorado está por debajo del PIB per cápita en todos los niveles educativos en siete países (República Checa, Estonia, Irlanda, Hungría, Rumanía, Suecia y Noruega). También es el caso de todos los niveles educativos, excepto la segunda etapa de educación secundaria en Letonia; en educación infantil y primaria en Italia e Islandia; y solo para educación infantil en Dinamarca, Malta, Eslovaquia y Finlandia.

### **En la mayoría de los sistemas educativos, las autoridades de nivel superior o los convenios colectivos determinan una amplia variedad de distintos complementos**

Todos los sistemas educativos europeos otorgan complementos al profesorado además de su salario oficial. Los complementos más comunes son para tareas adicionales, responsabilidades y horas extraordinarias, mientras que los complementos por cualificaciones, formación o rendimiento están menos extendidos.

Los niveles de decisión con respecto a la asignación y aplicación de los complementos, así como el tipo de complemento, varían entre los sistemas educativos estudiados. Los centros educativos cuentan con autonomía para decidir sobre la mayoría de los complementos solo en unos pocos países (Dinamarca, Estonia, Letonia, Lituania, los Países Bajos, Suecia e Islandia). En el año de referencia, Francia notificó un cambio en la base legal que condujo a una actualización importante de la composición y el tipo de los complementos.

Los complementos destinados a compensar al profesorado por tareas y responsabilidades adicionales se implementan en todos los países. Sin embargo, el paquete de complementos varía mucho de un sistema a otro.

**Las tareas adicionales (tutoría de estudiantes, asesoría, actividades extracurriculares)** se compensan en alrededor de dos tercios de los sistemas supervisados y en 17 de estos se aplica a todos los niveles educativos. **El hecho de dar más clases o dedicar más horas lectivas** de lo necesario se compensa en alrededor del 80 % de los sistemas supervisados y, en aproximadamente el mismo número de sistemas, la asignación se aplica a todos los niveles educativos. Puede calcularse como un porcentaje del salario oficial o consistir en pagas extraordinarias o retribuciones periódicas.

En un tercio de los sistemas educativos, el profesorado recibe una asignación por **asumir responsabilidades de gestión**. Esta tarea puede ser compensada con retribuciones adicionales de forma regular. En tres sistemas educativos, asumir responsabilidades de gestión no se compensa, sino que es un deber legal (en Grecia, Letonia y Portugal).

En más de la mitad de los sistemas educativos, el profesorado recibe una compensación por mantener un **rendimiento excepcional**. En la mayoría de ellos, afecta a todos los niveles educativos. Este complemento se decide al más alto nivel en 13 sistemas educativos y la dirección de la escuela en otros diez.

Los complementos por **más cualificaciones formales y formación** están disponibles en aproximadamente la mitad de los sistemas educativos estudiados. En dos tercios de ellos, se aplica a todos los

niveles educativos. En aproximadamente la mitad de los sistemas educativos, los complementos son pagos regulares.

Los complementos para la **enseñanza en contextos difíciles** se proporcionan en aproximadamente la mitad de los sistemas educativos.

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

Los/as directores/as de centros educativos tienen un papel crucial que desempeñar en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en los centros (OCDE, 2008; Comisión Europea, 2020). Dirigir una escuela exige “una gama de competencias respaldadas por valores fundamentales. Requiere compromiso profesional, capacidad para motivar e inspirar, y habilidades de gestión, pedagógicas y de comunicación sólidas. Los buenos líderes educativos desarrollan una visión estratégica para sus instituciones, actúan como modelos a seguir tanto para el alumnado como para el profesorado y son clave para crear un entorno eficaz y atractivo que propicie el aprendizaje” <sup>(19)</sup>.

Las responsabilidades de los/as directores/as de centros educativos también dependen del nivel de autonomía que tengan los centros en diferentes áreas: gestión de recursos humanos o económicos, contenido y procesos de enseñanza (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2013, 2020b). Un mayor nivel de autonomía escolar en varias de estas áreas implica responsabilidades más amplias y tener que gestionar más tareas a nivel del centro <sup>(20)</sup>. Cada vez más, los/as directores/as de centros educativos desempeñan también un papel importante en el mantenimiento de vínculos entre los diferentes niveles educativos y formativos, el mundo laboral y la comunidad local <sup>(21)</sup>. También tienen un papel determinante en la configuración de un planteamiento escolar integral que ayude a abordar el abandono escolar temprano (Comisión Europea, 2015).

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

---

<sup>(19)</sup> Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz (2014/C 30/02).

<sup>(20)</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Desarrollo escolar y docencia excelente para un gran comienzo en la vida. SWD(2017) 165 final, pág. 9.

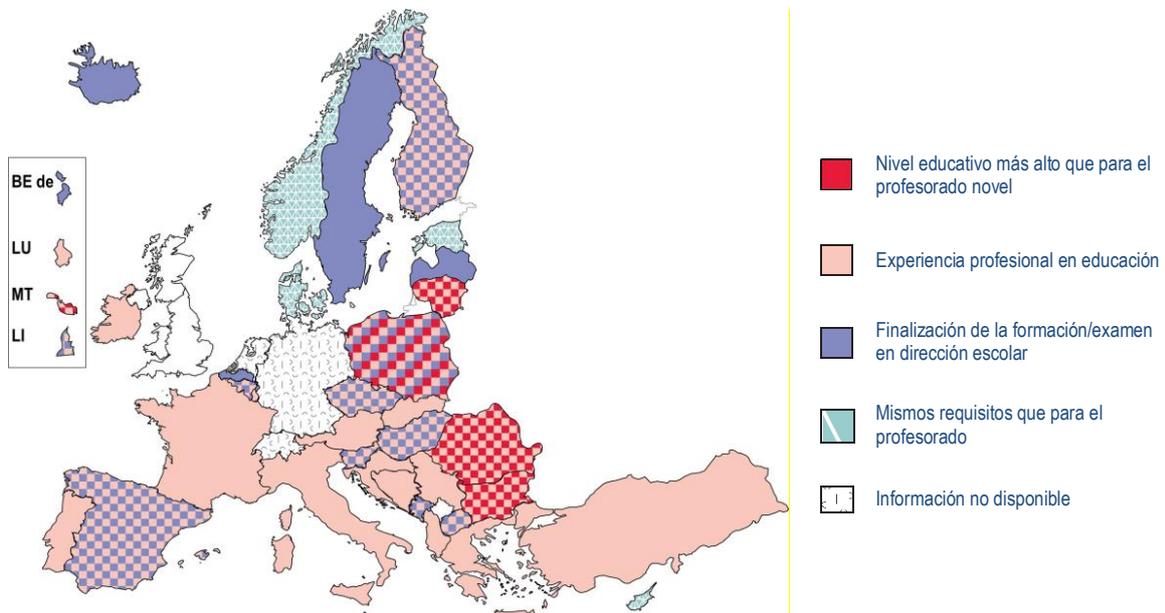
<sup>(21)</sup> Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz (2014/C 30/02).

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

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

En la gran mayoría de los casos, en 26 sistemas <sup>(22)</sup>, son necesarios varios años de experiencia profesional en el sector de la educación para dirigir un centro educativo. Por lo general, esto se refiere a la práctica docente, pero en algunos casos se exigen responsabilidades docentes de nivel superior, por ejemplo, tiempo dedicado a puestos de docente titular en su trayectoria profesional o experiencia en determinadas funciones directivas. La duración de la experiencia requerida varía desde 1 año de experiencia docente en Turquía hasta 14 años (10 años de práctica docente más 4 años como asistente de director/a de centro, jefe/a de departamento, consejero/a o coordinador/a de educación inclusiva) en Malta. La experiencia requerida con mayor frecuencia en todos los niveles educativos es de cinco años de docencia. Este es el caso de Bulgaria, Irlanda, España, Italia, Luxemburgo, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Macedonia del Norte. Otros países también requieren cinco años, pero solo para algunos niveles.

**Figura 8. Requisitos de nivel superior para ejercer la dirección de un centro educativo en centros públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

<sup>(22)</sup> Comunidad francófona de Bélgica, Bulgaria, República Checa, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Lituania, Hungría, Malta, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía.

**Duración de la experiencia profesional mínima requerida, en años**

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

**Notas específicas de países**

**Bélgica (BE fr):** la figura muestra los requisitos para el nombramiento formal como director/a de centro educativo, que incluye 6 años de servicio y los certificados de finalización satisfactoria de los módulos de la formación inicial para la función directiva en centros educativos. Para comenzar un periodo de prácticas de 2 años antes del nombramiento definitivo se requieren 3 años de experiencia profesional.

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

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

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

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

**Alemania y Suiza:** los requisitos se deciden a nivel regional (*Länder* y *cantons*, respectivamente).

**Irlanda:** los datos se refieren a centros de educación primaria con más de 80 alumnos y centros de educación secundaria. No se requiere experiencia profesional para ejercer la función directiva en centros de educación primaria con 80 estudiantes o menos. El sistema en el nivel CINE 02 está organizado por el sector privado.

**Francia:** en educación infantil y primaria, se requieren 2 años de experiencia docente para ejercer la función directiva. En educación secundaria, se requieren 4 años de experiencia profesional y un examen competitivo para el personal de dirección de centros educativos (*concours de recrutement des personnels de direction*).

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

**Italia:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria. No existe una normativa de nivel superior específica para la educación infantil, pero los/as directores/as de educación en los centros públicos están a cargo de una institución que también tiene primaria o primera etapa de educación secundaria, por lo que tienen los requisitos correspondientes para ser director/a de centro educativo.

**Letonia:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria. Los/as directores/as de centro educativo deben completar la formación práctica en liderazgo escolar. A nivel de educación infantil, los/as directores/as necesitan un nivel educativo más alto que el profesorado que se incorpora a la profesión.

**Luxemburgo:** la información de la figura refleja solo lo referente a educación secundaria. En la educación infantil y primaria no existe un/a director/a de centro educativo como tal. El presidente del consejo escolar es el responsable de su gestión y de la relación con el profesorado y el Ayuntamiento. El trabajo del profesorado de los centros educativos está organizado por la respectiva dirección regional.

**Austria:** para la educación infantil, el gráfico se refiere a la oferta organizada en los centros de primaria. Sin embargo, la educación infantil se organiza principalmente a nivel provincial en guarderías.

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

**Finlandia:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria. Para estos niveles educativos, se requiere una experiencia mínima sin especificar un número mínimo de años. En el nivel infantil, los/as directores/as de centros educativos necesitan habilidades de liderazgo, pero no se requieren cualificaciones específicas.

**Liechtenstein:** las escuelas infantiles están integradas en los centros de primaria.

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

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

En Irlanda, Grecia, Francia (en educación infantil y primaria), Croacia, Italia, Austria, Portugal, Eslovaquia, Bosnia y Herzegovina y Serbia, el único requisito adicional para ejercer la función directiva, en comparación con el profesorado, es un número mínimo de años de experiencia profesional. En los 15 sistemas educativos restantes, la experiencia profesional es solo uno de los criterios.

El segundo requisito más frecuente, en 17 sistemas educativos <sup>(23)</sup>, está relacionado con la finalización de la formación o la superación de un examen para ejercer la dirección de centros educativos. En las comunidades germanófono y francófono de Bélgica, República Checa, España, Letonia, Suecia, Islandia y Liechtenstein, los candidatos deben haber completado un curso de formación específico para la dirección de centros educativos. En Letonia, este requisito se refiere a un curso de desarrollo profesional continuo, y en Polonia, los/as directores/as de centros educativos deben completar un curso específico para directores/as de centros educativos o cursos de gestión educativa. En la comunidad flamenca de Bélgica, así como en Francia (en educación secundaria), Hungría, Eslovenia, Finlandia, Montenegro y Macedonia del Norte, es necesario demostrar competencias de liderazgo, por ejemplo, aprobando un examen. En Bélgica (comunidades germanófono y flamenca), Letonia, Suecia e Islandia, este es el único requisito para encabezar la dirección de un centro.

Finalmente, el tercer tipo de requisito es un nivel educativo superior al del profesorado que se incorpora a la profesión. Este es el criterio mínimo para la dirección de centros educativos en cinco países, y también se requieren algunos años de experiencia profesional. En Bulgaria, Lituania, Malta <sup>(24)</sup> y Rumanía, se requiere un título de máster (CINE 7) para ejercer la función directiva en todos o en la mayoría de los niveles educativos, mientras que el requisito mínimo para convertirse en docente es un título de grado (CINE 6). En Polonia, para acceder a un puesto docente en los niveles de educación infantil y primaria, el requisito mínimo es una titulación terciaria no universitaria (CINE 5) (en la práctica, más del 90 % del profesorado tiene un título de máster). Paralelamente, el requisito mínimo para la dirección de centros educativos es un título de grado.

En algunos sistemas educativos, los/as directores/as deben tener un nivel educativo superior al mínimo exigido para la docencia solo en determinados niveles educativos. En la comunidad flamenca de Bélgica, el requisito formal mínimo para convertirse en docente de segunda etapa de educación secundaria es una titulación de grado (aunque actualmente la mayoría del profesorado tiene un título de máster), pero para ejercer la dirección de un centro de segunda etapa de educación secundaria se requiere un título de máster. Curiosamente, en Letonia, el requisito mínimo de cualificación para el profesorado de educación infantil es un título de educación terciaria de ciclo corto (CINE 5); mientras que los/as directores/as de centro educativo deben tener al menos un título de grado (CINE 6).

Por el contrario, en la comunidad germanófono de Bélgica, es necesario poseer un título de grado para ejercer la dirección de centros educativos, mientras que el profesorado debe haber completado un máster. Del mismo modo, en Luxemburgo, el requisito mínimo de cualificación para convertirse en docente

---

<sup>(23)</sup> Bélgica (todas las comunidades), República Checa, España, Francia (solo en educación secundaria), Letonia, Hungría, Polonia, Eslovenia, Finlandia, Suecia, Islandia, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia del Norte y Turquía.

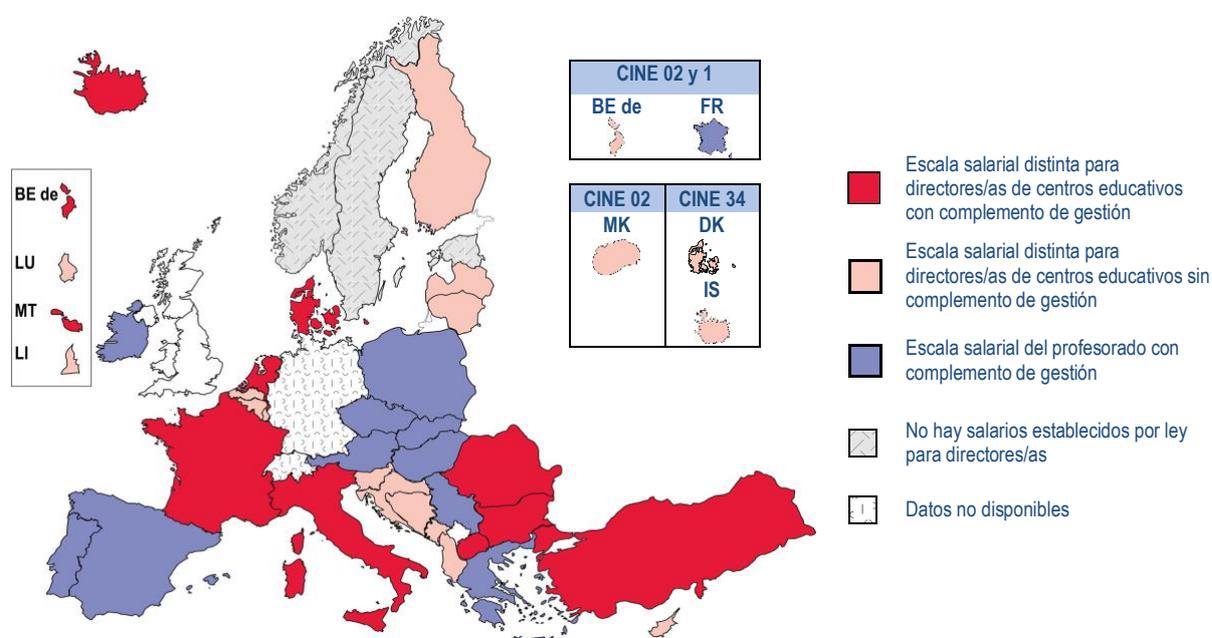
<sup>(24)</sup> En Malta, el requisito mínimo para docentes que se incorporan a la profesión en educación infantil es un diploma de educación (CINE 4), mientras que para ejercer la dirección de un centro es necesario un título de máster (CINE 7).

de educación secundaria es un título de máster (CINE 7) y el requisito mínimo de cualificación para ejercer la dirección de un centro de educación secundaria es un título de grado (CINE 6).

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

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

**Figura 9. Sistemas de remuneración de directores/as de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

#### **Notas específicas de países**

**Alemania y Suiza:** los salarios se deciden a nivel regional (*Länder* y *cantons*, respectivamente).

**Irlanda:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria. La provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

**Croacia:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria. Las autoridades locales deciden los salarios de los/as directores/as en educación infantil.

**Italia:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria.

**Luxemburgo:** la información de la figura refleja solo lo referente a educación secundaria. En la educación infantil y primaria no existe un/a director/a de centro educativo como tal. El presidente del consejo escolar es el responsable de su gestión y de la relación con el profesorado y el Ayuntamiento. El trabajo del profesorado de los centros educativos está organizado por la respectiva dirección regional.

**Austria:** la educación infantil se imparte en gran medida en las guarderías, para las que no se dispone de datos. Para una minoría de niños, se imparte en el propio centro. El gráfico muestra la situación de la educación infantil integrada en los centros de primaria.

### Escala salarial del profesorado con complemento salarial de gestión

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

### Escala salarial distinta para directores/as

En 23 sistemas educativos, existen salarios oficiales diferentes para directores/as de centros educativos, con o sin un complemento adicional de dirección. En cuatro sistemas educativos (Malta, los Países Bajos, Rumanía y Turquía), los/as directores/as de centros educativos perciben una remuneración según una escala salarial distinta, así como un complemento de gestión, en los cuatro niveles educativos que se analizan en este informe. Además, también se adopta este planteamiento en centros de educación infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria en Dinamarca e Islandia, en centros de educación primaria y secundaria en Italia y Macedonia del Norte, y en centros de educación secundaria en Bélgica (comunidad germanófona), Francia y Luxemburgo.

En los 12 sistemas educativos restantes <sup>(25)</sup> de este grupo, los/as directores/as de centros educativos reciben una remuneración distinta, pero no un complemento de gestión adicional. Este es también el caso de los centros de educación infantil en Macedonia del Norte, los centros de educación infantil y primaria en la comunidad germanófona de Bélgica y los centros de segunda etapa de educación secundaria en Dinamarca e Islandia.

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

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

Independientemente de cómo se defina el salario de los/as directores/as, en la mayoría de los sistemas educativos el salario básico establecido por ley y/o el complemento de gestión tienen en cuenta ciertas características del centro y/o del/a director/a del centro. Entre las características del centro educativo, la más frecuente es el tamaño del centro (por ejemplo, número de estudiantes o clases). Otras características del centro educativo que también pueden tenerse en cuenta son la ubicación del centro, el nivel educativo, el número de estudiantes con necesidades educativas especiales y la oferta de enseñanza diferenciada. La Figura 10 presenta las formas más frecuentes de considerar el tamaño del centro en los salarios oficiales de directores/as de centros educativos:

- puede haber dos o más escalas salariales establecidas por ley para los diferentes tipos o tamaños de centro;
- puede haber una escala salarial única para directores/as de centros educativos y la posición en la escala salarial depende, entre otras cosas, del tamaño del centro;

---

<sup>(25)</sup> Comunidades francófona y flamenca de Bélgica, Croacia (excepto en educación infantil), Chipre, Letonia, Lituania, Eslovenia, Finlandia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein y Montenegro.

- las autoridades locales o los órganos de gobierno escolar locales/regionales pueden tener autoridad para decidir cómo deben determinarse los salarios de los/as directores/as según el tamaño del centro;
- el tamaño del centro no tiene un impacto directo en los salarios oficiales de los/as directores/as.

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

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

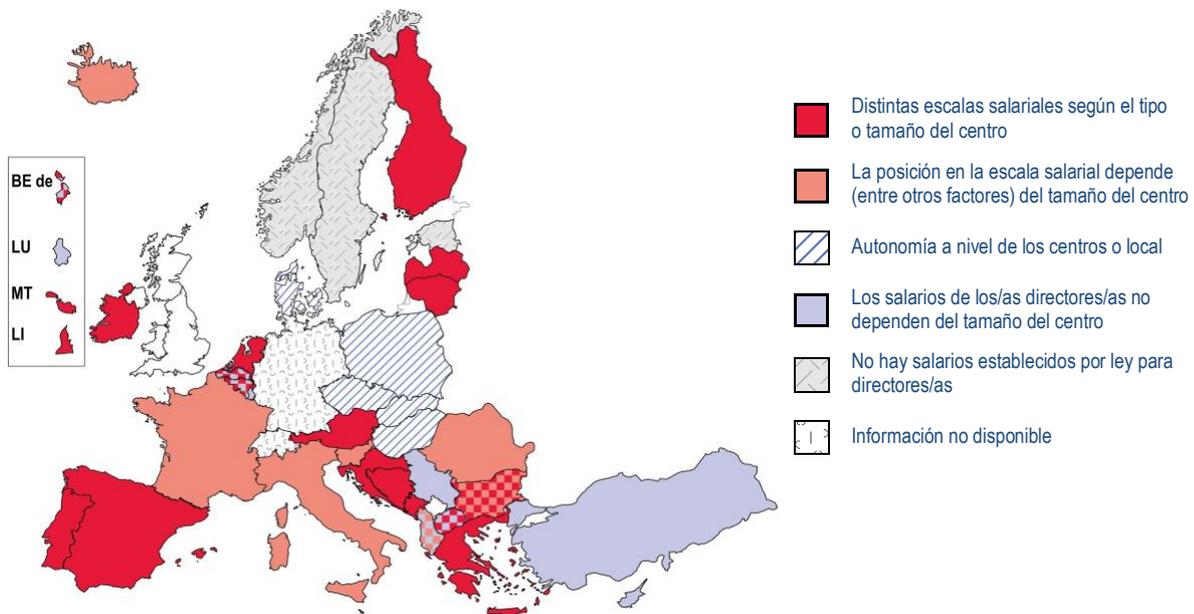
Los sistemas educativos varían ampliamente, al igual que en el número de escalas salariales; es decir, cuántas categorías de centros definen en función de su tamaño (entre otras consideraciones). También hay variación de la escala salarial según el tamaño de los centros en cada categoría. Por ejemplo, en Lituania se definen cinco categorías de centros educativos y sus respectivas escalas salariales. Los centros más pequeños cuentan con menos de 200 estudiantes, mientras que los centros más grandes cuentan con 1001 o más estudiantes. En la comunidad germanófono de Bélgica, se establecen dos categorías de centros educativos para los salarios de directores/as de centros de educación secundaria: centros con más de 600 estudiantes y centros con menos estudiantes.

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

En Bulgaria, la escala salarial de los/as directores/as depende del tipo de centro educativo. La escala salarial comienza en los centros educativos con entre 1 y 50 estudiantes, y la categoría máxima de la escala salarial es para los centros con más de 1400 estudiantes. Las categorías intermedias de la escala salarial se establecen en incrementos de 100 estudiantes.

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

**Figura 10. Influencia del tamaño del centro en los salarios oficiales de directores/as de centros educativos, 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

**Notas específicas de países**

**Alemania y Suiza:** los salarios se deciden a nivel regional (*Länder* y *cantons*, respectivamente).

**Irlanda:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria. La provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

**Croacia:** los datos se refieren a educación primaria y secundaria. Las autoridades locales deciden los salarios de los/as directores/as en educación infantil.

**Luxemburgo:** la información de la figura refleja solo lo referente a educación secundaria. En la educación infantil y primaria no existe un/a director/a de centro educativo como tal. El presidente del consejo escolar es el responsable de su gestión y de la relación con el profesorado y el Ayuntamiento. El trabajo del profesorado de los centros educativos está organizado por la respectiva dirección regional.

**Austria:** la educación infantil se imparte en gran medida en las guarderías, para las que no se dispone de datos. Para una minoría de niños, se imparte en el propio centro. El gráfico muestra la situación de la educación infantil integrada en los centros de primaria.

**Finlandia:** los datos se refieren a educación primaria y a la primera etapa de educación secundaria. No hay datos disponibles para educación infantil y segunda etapa de educación secundaria.

**Bosnia y Herzegovina:** no hay datos disponibles para educación infantil.

**Macedonia del Norte:** los salarios de los/as directores/as no dependen del tamaño del centro en educación infantil.

La posición en la escala salarial depende del tamaño del centro

En cinco países, la escala salarial es la misma para todos/as los/as directores/as de centros de un nivel educativo determinado, pero la posición en dicha escala se asigna en función del tamaño del centro (entre otros factores). Francia, Italia, Rumanía, Eslovenia y Albania pertenecen a este grupo.

Autonomía de los centros y/o a nivel local

En cinco sistemas educativos, las administraciones de nivel inferior con competencias en educación, incluidas, por ejemplo, las administraciones locales, determinan si el tamaño del centro influye en los salarios oficiales de los/as directores/as y de qué manera. En República Checa, existe una escala de

complementos para directores/as de centros educativos definida por ley y que depende del tamaño del centro (número de estudiantes, clases). Sin embargo, el importe definitivo de dichos complementos lo establece la autoridad legal (es decir, normalmente, el municipio en educación infantil, primaria y primera etapa de educación secundaria) y la administración regional en la segunda etapa de educación secundaria. En Dinamarca, los criterios para determinar el complemento de gestión se determinan a nivel local. En Polonia, los complementos de “cargo” y “motivación” concedidos a los/as directores/as de centros educativos están regulados por las administraciones locales y pueden tener en cuenta el tamaño del centro. En Hungría y Eslovaquia, las tareas docentes de los/as directores/as de centros educativos disminuyen con el tamaño de los centros y los órganos de gobierno de los centros también pueden decidir conceder a los/as directores/as un complemento de gestión más elevado.

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

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

#### **El salario mínimo oficial de los/as directores/as del centro es inferior o equivalente al salario del profesorado con 15 años de experiencia en una cuarta parte de los sistemas educativos**

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

La Figura 11 muestra el salario bruto anual mínimo establecido por ley de quienes se incorporan a la función directiva en PAE, que incluye el complemento de gestión cuando corresponda. El PAE es una unidad monetaria de referencia común artificial para expresar el volumen de agregados económicos a efectos de las comparaciones espaciales, de manera que desaparezcan las diferencias de nivel de precios entre Estados miembros. Por lo tanto, facilita la comparación internacional.

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

En la comunidad francófona de Bélgica (para docentes con la cualificación más frecuente <sup>[26]</sup>) y en la República Checa, en todos los niveles educativos analizados, el salario mínimo de los/as directores/as de centros educativos es inferior al salario oficial del profesorado con 15 años de experiencia. En unos pocos sistemas educativos, el salario mínimo establecido por ley de los/as directores/as es menor que el salario del profesorado con 15 años de experiencia en algunos niveles educativos. Este es el caso en el nivel de educación infantil en Islandia, en los niveles de educación infantil y primaria en la comunidad germanófona de Bélgica y los Países Bajos.

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

En cinco países (Grecia, Hungría, Polonia, Albania y Serbia), los salarios mínimos legales para directores/as de centros educativos y profesorado con 15 años de experiencia son aproximadamente los mismos.

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

Por el contrario, en 13 países el salario mínimo oficial de los/as directores/as de centros educativos es superior al salario del profesorado con 15 años de experiencia en todos los niveles educativos para los que se dispone de datos (Bulgaria, Dinamarca, Francia, Chipre, Lituania, Malta, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía). También es el caso de los niveles de educación primaria y secundaria en Croacia, Italia, Finlandia y Suecia, y de la educación secundaria en la comunidad germanófona de Bélgica, Grecia y España.

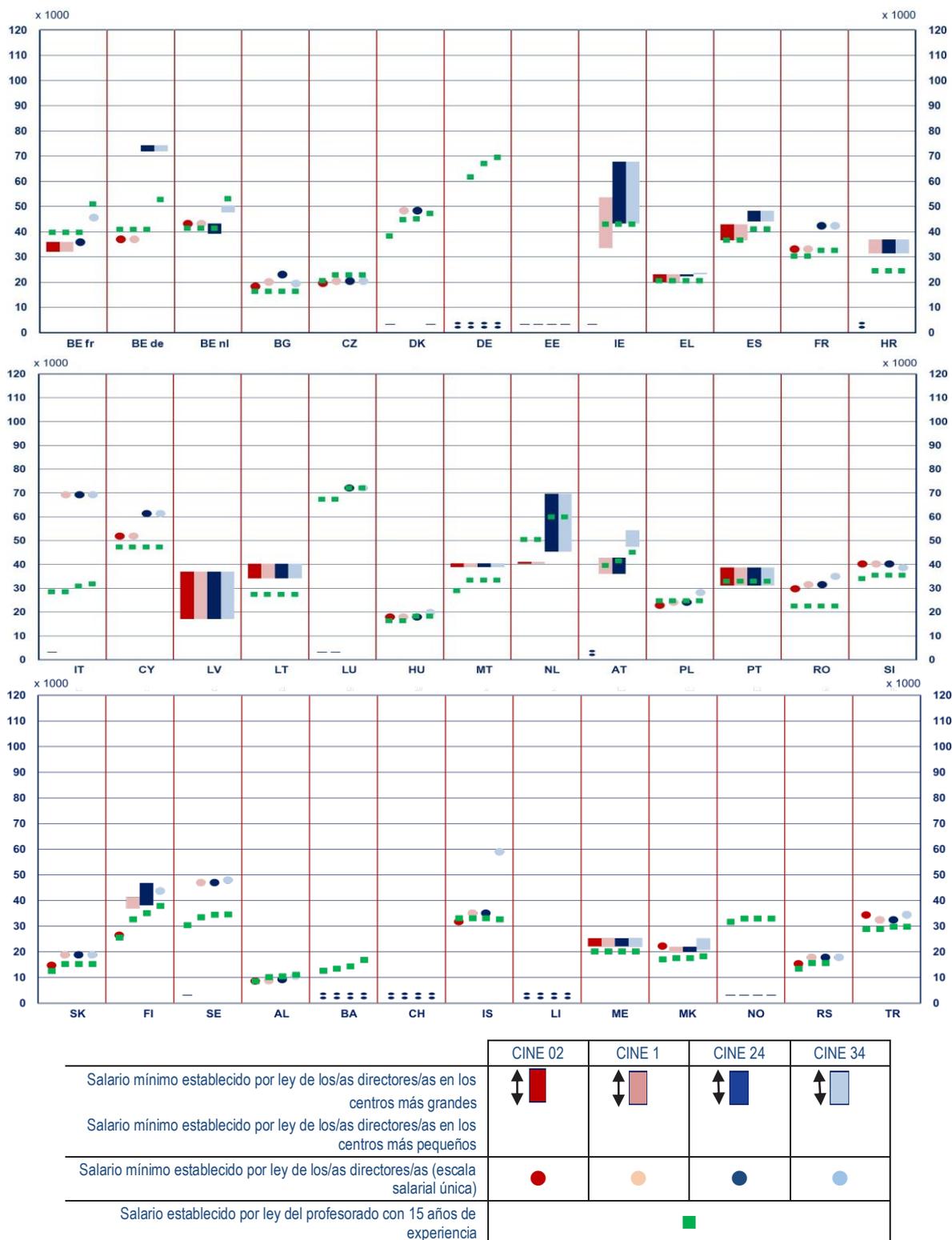
En España, Croacia y Lituania, donde existen diferentes escalas salariales oficiales para los/las directores/as de centros educativos según el tamaño del centro (ver Figura 10), la diferencia incluso aumenta con el tamaño de la escuela. Este es también el caso de Finlandia en primaria y la primera etapa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

La diferencia entre el salario oficial de quienes se incorporan a la función directiva y el salario del profesorado con 15 años de experiencia es más marcada en Italia, donde el salario mínimo legal para los/as directores/as de centros educativos es el doble que el salario de un/a docente con 15 años de experiencia.

---

<sup>(26)</sup> En la comunidad francófona de Bélgica, el salario del profesorado de segunda etapa de educación secundaria con un título de grado es inferior al salario mínimo de los/as directores/as.

**Figura 11. Salarios anuales brutos establecidos por ley (en PAE) para directores/as de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia y con la cualificación mínima, 2020/2021**



Fuente: Eurydice.

### **Nota aclaratoria**

Para facilitar la comparación internacional, los salarios se han convertido de las monedas nacionales a PAE. El PAE es una unidad monetaria de referencia común artificial para expresar el volumen de agregados económicos a efectos de las comparaciones espaciales, de manera que desaparezcan las diferencias de nivel de precios entre Estados miembros. Los valores en PAE se obtienen dividiendo las unidades monetarias nacionales por la paridad del poder adquisitivo respectivo. Se utilizaron datos de paridades de poder adquisitivo de Eurostat 2020 (EU-27 = 1) para consumos individuales reales [prc\_ppp\_ind] (última actualización: 23.3.2022).

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

### **Notas específicas de países**

**Bélgica (BE fr y BE nl):** la mayoría del profesorado en CINE 34 tiene una cualificación superior a la mínima (en CINE 7) y, por lo tanto, percibe un salario establecido por ley más elevado, como se indica en el presente informe. Esta cualificación es también el mínimo requerido para ser director/a de centro en este nivel educativo en la comunidad flamenca de Bélgica.

**Bulgaria:** los salarios del profesorado tras 15 años corresponden al salario mínimo legal establecido por los reglamentos de un/a jefe/a de estudios.

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

**Dinamarca:** el complemento de gestión no está incluido en los salarios oficiales comunicados para directores/as de centro, dado que el importe se decide a nivel local. Los salarios del profesorado de CINE 1 son medias ponderadas entre los salarios del profesorado del nivel 1 de CINE 1 (*børnehaveklasseledere*) y los del profesorado de 2.º a 7.º grado, que tiene el mismo perfil y salario que el profesorado de CINE 24.

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

**Estonia:** no hay salarios oficiales para directores/as. Su salario se establece a nivel local. Los salarios para el profesorado se refieren al salario mínimo que todo el profesorado debe recibir. No hay salario oficial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia. Para CINE 02, los salarios mínimos se deciden a nivel local.

**Irlanda:** la provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

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

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

**Letonia:** la normativa legal solo define el salario mínimo del profesorado para una semana laboral de 30 horas. Los/as directores/as de los centros educativos deciden los salarios del profesorado en función de su carga de trabajo y del presupuesto del centro.

**Luxemburgo:** en la educación infantil y primaria no existe un/a director/a de centro educativo como tal. El presidente del consejo escolar es el responsable de su gestión y de la relación con el profesorado y el Ayuntamiento. El trabajo del profesorado de los centros educativos está organizado por la respectiva dirección regional.

**Hungría:** los salarios del profesorado tras 15 y años corresponden a la categoría Docente I, pero la mayoría del profesorado acaba ascendiendo y percibe el salario superior para Docente II.

**Malta:** para el profesorado de CINE 02, aunque el nivel mínimo de cualificación sea CINE 4, el salario mínimo oficial varía según el número de créditos ECTS (sistema europeo de transferencia de créditos) obtenidos en CINE 5. La figura muestra los salarios oficiales más altos para la mayoría del profesorado que ha obtenido 60 ECTS en CINE 5.

**Países Bajos:** los salarios son medias ponderadas de tres escalas salariales, tres para CINE 02 y CINE 1 y otras tres para CINE 23 y CINE 34, según la proporción de docentes pagados en cada una de ellas el 1 de octubre de 2020. CINE 02 es un ciclo de 3 años con un primer año organizado en escuelas infantiles y los últimos 2 años en centros de educación primaria. Aquí solo se consideran los docentes de CINE 02 que trabajan en centros de educación primaria.

**Austria:** CINE 02 se organiza principalmente a nivel provincial en escuelas infantiles. No existen estadísticas a nivel federal para este tipo de profesorado. En los centros públicos, la etapa infantil la enseña el profesorado de primaria. En el nivel CINE 34 se incluyen los salarios del profesorado en programas de formación profesional.

**Polonia:** la mayoría del profesorado de CINE 02, CINE 1 y CINE 24 tiene una cualificación de título de máster (CINE 7) en lugar de la cualificación mínima exigida (CINE 5) y percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe. Esta cualificación es superior al mínimo requerido para los/as directores/as de centro educativo en los mismos niveles educativos (CINE 6). Los salarios del profesorado tras 15 años corresponden a los de docente colegiado.

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

**Suecia:** no hay salarios establecidos por ley. Los salarios mínimos que se muestran corresponden a los valores medios de los salarios reales de los/as directores/as de centro educativo con hasta 2 años de experiencia y del profesorado con 15 años de experiencia en 2020. En el nivel CINE 34 se incluyen los salarios del profesorado en programas de formación profesional.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios del profesorado son medias ponderadas de los datos disponibles en todos los niveles (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y del distrito de Brcko).

**Islandia:** los salarios oficiales del profesorado en CINE 34 son una combinación de un convenio colectivo sobre salarios y un convenio especial para cada institución. Han sido estimados a partir del convenio colectivo de un colegio representativo.

**Suiza:** los salarios del profesorado son una media ponderada de los salarios de 2020 a nivel regional (*cantons*).

**Liechtenstein:** la paridad de poder adquisitivo de Eurostat no está disponible para este país.

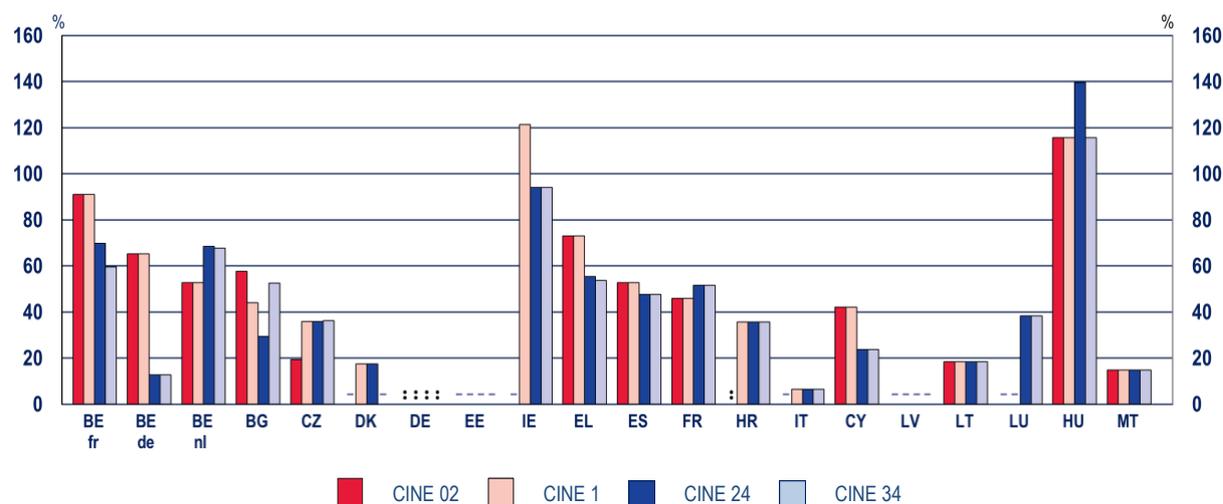
**Noruega:** no hay salarios oficiales para directores/as. Su salario se establece a nivel local.

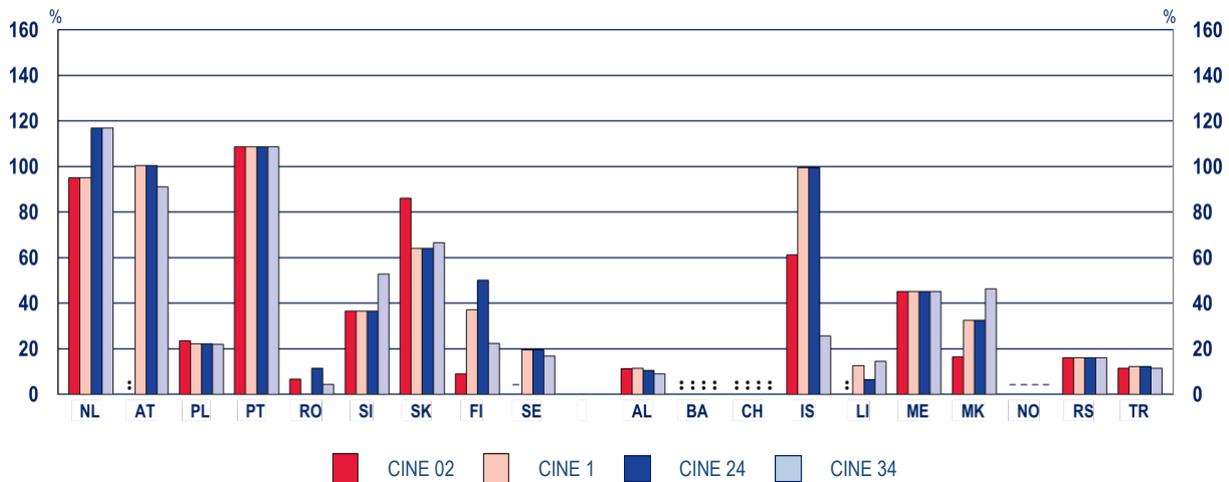
## En la mayoría de los sistemas educativos, existen diferencias significativas entre el salario mínimo y el salario máximo que pueden percibir los/as directores/as de los centros

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

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

**Figura 12. Diferencia porcentual entre el salario oficial mínimo y el máximo para directores/as de centros educativos, 2020/2021**





Fuente: Eurydice.

### Diferencia porcentual entre los salarios mínimos y máximos de directores/as de centros, 2020/2021

%	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
CINE 02	91,0	65,2	52,7	57,7	19,3	-	:	-	-	73,0	52,7	45,9	:	-	42,1	-	18,4	a	115,6	14,8
CINE 1	91,0	65,2	52,7	44,0	35,8	17,5	:	-	121,4	73,0	52,7	45,9	35,7	6,5	42,1	-	18,4	a	115,6	14,8
CINE 24	69,9	12,8	68,4	29,4	35,8	17,5	:	-	94,1	55,5	47,7	51,5	35,7	6,5	23,7	-	18,4	38,3	139,6	14,8
CINE 34	59,5	12,8	67,7	52,5	36,2	-	:	-	94,1	53,8	47,7	51,5	35,7	6,5	23,7	-	18,4	38,3	115,6	14,8

%	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
CINE 02	95,2	:	23,6	108,7	6,7	36,5	86,0	9,0	-	11,2	:	:	61,3	-	45,1	16,3	-	16,0	11,4
CINE 1	95,2	100,4	22,2	108,7	0,0	36,5	64,0	37,1	19,4	11,4	:	:	99,5	12,7	45,1	32,5	-	16,0	12,2
CINE 24	116,9	100,4	22,2	108,7	11,3	36,5	64,0	50,2	19,4	10,4	:	:	99,5	6,4	45,1	32,5	-	16,0	12,2
CINE 34	116,9	91,1	21,9	108,7	4,3	52,7	66,6	22,4	16,8	9,0	:	:	25,7	14,6	45,1	46,3	-	16,0	11,4

Fuente: Eurydice.

### Nota aclaratoria

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

### Notas específicas de países

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

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

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

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

**Letonia:** la normativa oficial solo define los salarios mínimos.

**Luxemburgo:** en la educación infantil y primaria no existe un/a director/a de centro educativo como tal. El presidente del consejo escolar es el responsable de su gestión y de la relación con el profesorado y el Ayuntamiento. El trabajo del profesorado de los centros educativos está organizado por la respectiva dirección regional.

**Hungría:** la categoría máxima se refiere a la condición de "docente investigador" (debe renovarse cada 5 años) con al menos 42 años de experiencia más el 80 % de la base salarial.

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

**Suecia:** no hay salarios establecidos por ley. Los salarios mínimos indicados corresponden a los salarios medios reales de los/as directores/as de centros educativos con hasta 2 años de experiencia. Los salarios máximos indicados corresponden a los salarios medios reales por encima del percentil 90. Año de referencia 2020.

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

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

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

Al observar la amplitud de la diferencia entre los salarios mínimos y máximos establecidos por ley para directores/as de centros educativos, las mayores diferencias —más del doble del salario mínimo legal para directores/as de centro— aparecen en Irlanda (en educación primaria), Hungría, Países Bajos (en educación secundaria), Austria (en educación primaria y primera etapa de educación secundaria), Portugal e Islandia (en educación primaria y primera etapa de educación secundaria).

Por el contrario, en Malta, Rumanía, Albania y Turquía la diferencia es inferior al 15% en todos los niveles educativos y, por tanto, es la más pequeña de Europa. Las diferencias son igualmente bajas en uno o dos niveles educativos en la comunidad germanófona de Bélgica, República Checa, Italia, Finlandia, Albania y Liechtenstein.

## GLOSARIO

---

### Niveles y programas educativos

La recopilación conjunta de datos de Eurydice-OCDE sobre salarios y complementos del profesorado y directores/as de centros educativos cubre la educación infantil, primaria y secundaria (primera y segunda etapa). Las definiciones utilizadas son las que se indican en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de 2011 <sup>(27)</sup>.

En secundaria, solo el profesorado y los/as directores/as de centros educativos que trabajan en programas generales están dentro del alcance de la recogida de datos.

#### Educación infantil (CINE 02)

Los programas de este nivel suelen estar diseñados con un enfoque completo para fomentar el desarrollo cognitivo, físico, social y emocional temprano del alumnado y para introducirlo en la educación reglada fuera del contexto familiar. Estos programas deben tener un componente educativo intencional. La educación infantil (nivel CINE 02) está diseñada para alumnado de al menos 3 años.

#### Educación primaria (CINE 1)

Los programas de este nivel suelen estar diseñados para proporcionar al alumnado habilidades fundamentales en lectura, escritura y matemáticas (es decir, alfabetización y aritmética) y para que tenga una base sólida para el aprendizaje y la comprensión de las áreas básicas de conocimiento en preparación para la primera etapa de educación secundaria. También buscan promover el desarrollo personal y social del alumnado. La edad suele ser el único requisito de acceso a este nivel. La edad habitual o legal de acceso suele estar entre los 5 y los 7 años. Este nivel suele tener una duración de seis años, aunque su duración puede oscilar entre cuatro y siete años, según el país.

#### Primera etapa de educación secundaria (CINE 2)

Los programas de primera etapa de educación secundaria suelen estar diseñados para aprovechar los resultados de aprendizaje del nivel CINE 1. El alumnado accede al nivel CINE 2 generalmente entre los 10 y los 13 años (aunque los 12 años es el más común). La indicación CINE 24 denota primera etapa de Educación Secundaria general.

#### Segunda etapa de educación secundaria (CINE 3)

Los programas de segunda etapa de educación secundaria generalmente están diseñados para completar la Educación Secundaria como preparación para la educación terciaria, o para proporcionar las capacidades relevantes para el empleo, o ambas. El alumnado accede a este nivel típicamente entre los 14 y los 16 años. El indicador CINE 34 denota segunda etapa de educación secundaria general.

---

<sup>27</sup> Disponible en: <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-iscled> [Consultado el 2/05/2022]

### **Formación profesional de grado superior o equivalente (CINE 4)**

Los programas de formación profesional de grado superior o equivalente generalmente están diseñados para proporcionar al alumnado que completó el nivel CINE 3 las cualificaciones necesarias para avanzar en la educación terciaria o para el empleo cuando su cualificación de nivel CINE 3 no otorga dicho acceso.

### **Educación terciaria de ciclo corto (CINE 5)**

Los programas de educación terciaria de ciclo corto tienen una base práctica, suelen estar destinados a impartir al participante conocimientos, habilidades y competencias profesionales. Sin embargo, también pueden facilitar el ingreso a otros programas de educación terciaria.

### **Título de grado o nivel equivalente (CINE 6)**

El título de grado o nivel equivalente, está destinado a impartir conocimientos, destrezas y competencias académicas o profesionales intermedias (nivel medio de complejidad o intensidad de los contenidos académicos) que conducen a un primer título o a una certificación equivalente. Los programas de este nivel son esencialmente teóricos, si bien pueden incluir un componente práctico, y están basados en investigación que refleja los últimos avances en el campo o las mejores prácticas profesionales. Tradicionalmente, los programas de este nivel son ofrecidos por universidades y otras instituciones de educación superior.

### **Máster o nivel equivalente (CINE 7)**

Los programas de máster o nivel equivalente, suelen tener como principal objetivo impartir al participante competencias académicas o profesionales avanzadas que conduzcan a un segundo título o a una certificación equivalente. Los programas de este nivel pueden incluir un importante componente de investigación, aunque no otorgan las certificaciones relacionadas a nivel de doctorado. Se caracterizan por ser esencialmente teóricos —si bien pueden incluir un componente práctico— y por estar basados en investigaciones que reflejan los últimos avances del campo o en las mejores prácticas profesionales. Tradicionalmente, este nivel lo ofrecen universidades y otras instituciones de educación superior.

## **Niveles de toma de decisiones**

### **Administraciones de rango superior**

Se refieren a todos los órganos gubernamentales a nivel nacional (estatal) que toman o participan en diferentes aspectos de la toma de decisiones. En estados “federales” o estados con un tipo similar de estructura de gobierno, se refieren al primer nivel de autoridad territorial inmediatamente por debajo del nivel nacional.

El nivel de autoridad más alto con responsabilidad en materia de educación en un país concreto está situado normalmente a nivel nacional (estatal). Sin embargo, para Bélgica, Alemania y España, las *Comunnautés*, *Länder*, y *Comunidades Autónomas*, respectivamente, son responsables de todas o la mayoría de las áreas relacionadas con la educación. Por lo tanto, estas administraciones se consideran

una autoridad de alto nivel en los ámbitos en los que tienen total responsabilidad, mientras que en aquellos en los que comparten la responsabilidad con el nivel nacional (estatal), ambas se consideran autoridades de alto nivel.

### **Administraciones o gobiernos provinciales / regionales / subregionales / intermunicipales**

Se refiere al primer nivel de autoridad territorial inmediatamente por debajo del nivel nacional en estados que no tienen una estructura de gobierno “federal” o de tipo similar y al segundo nivel de autoridad territorial por debajo del gobierno nacional en estados con una estructura de gobierno “federal” o similar.

### **Gobiernos/administraciones locales o municipalidades**

Se refiere al nivel más bajo de autoridad territorial en un estado. La autoridad local en términos de educación puede ser el departamento de educación dentro de un gobierno local de propósito general o un organismo de gobierno local de propósito especial cuya única área de responsabilidad es la educación.

### **Órganos de gobierno escolar**

Se refiere a los órganos de decisión ubicados en el seno del centro educativo, que podrían ser: (1) una junta escolar externa, que incluye residentes de la comunidad en general; (2) una junta escolar interna, que podría incluir a directores/as del centro, profesorado, otro personal del centro, familias y alumnado; y (3) una junta escolar externa e interna. Las “redes escolares”, las “redes de escuelas”, los “círculos didácticos” y los “grupos de escuelas” o “agrupaciones escolares” se consideran órganos de gobierno escolar.

Las familias y el profesorado deben ser considerados como un elemento del nivel escolar, en lugar de un nivel separado. El nivel escolar también incluye a cualquier empleado individual (por ejemplo, un/a docente) del centro a quien se le permite tomar decisiones.

### **Convenios colectivos**

Se refiere a los convenios colectivos adoptados por los actores relevantes cuando son el único instrumento utilizado para determinar las remuneraciones del profesorado y directores/as del centro educativo.

### **Administraciones de distintos niveles**

Se refiere a una combinación de dos o más de las autoridades mencionadas anteriormente (por ejemplo, el gobierno central y las autoridades locales).

### **Centros educativos públicos y privados**

Esta recopilación de datos se centra en los salarios del profesorado y directores/as de centros educativos en **instituciones educativas públicas**. Sin embargo, en algunos países, los salarios indicados también pueden aplicarse a centros privados dependientes del gobierno.

Según el manual para la recopilación conjunta de datos UNESCO-OCDE-Eurostat (UOE) sobre sistemas de educación formal de 2016, una institución educativa se clasifica como pública o privada dependiendo de si está bajo el control general de un organismo público o privado.

### **Instituciones públicas**

Una institución se clasifica como **pública** si:

Está controlada y gestionada directamente por una autoridad o agencia de educación pública, o

Está controlada y gestionada por una agencia gubernamental directamente o por un órgano de gobierno (consejo, comité, etc.), la mayoría de cuyos miembros son designados por una autoridad pública o elegidos por la población.

### **Instituciones privadas**

Una institución se clasifica como **privada** si:

Está controlada y gestionada por una organización no gubernamental (p. ej., una iglesia, un sindicato o una empresa privada, una agencia extranjera o internacional), o su junta directiva está compuesta principalmente por miembros no designados por una agencia pública.

Los términos “dependiente del gobierno” e “independiente” se refieren únicamente al grado de dependencia de una institución privada del financiamiento de fuentes gubernamentales; no se refieren al grado de dirección o regulación gubernamental. Una **institución privada dependiente del gobierno** es un centro que recibe al menos el 50 % de su financiación básica de agencias gubernamentales o un centro cuyo personal docente es pagado por una agencia gubernamental, ya sea directamente o a través del gobierno. Una **institución privada independiente** es un centro que recibe menos del 50 % de su financiación básica de agencias gubernamentales y cuyo personal docente no es pagado por una agencia gubernamental.

### **Profesorado y directores/as de centros educativos**

Esta recopilación de datos abarca al profesorado y a los/as directores/as de centros educativos a tiempo completo plenamente cualificados/as. El profesorado a tiempo parcial y el que aún no está plenamente cualificado quedan fuera del alcance del estudio.

### **Profesorado a tiempo completo plenamente cualificado**

**El profesorado plenamente cualificado** es aquel que ha cumplido con todos los requisitos de formación para la docencia (una o más materias) y cumple con todos los demás requisitos oficiales (por ejemplo, período de prueba). Sus tareas profesionales incluyen la planificación, organización y ejecución de actividades grupales o individuales para una clase de estudiantes con respecto al desarrollo de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

La designación **profesorado a tiempo completo** se suele basar en las “horas de trabajo reglamentarias”, en contraposición al tiempo de trabajo total real o al tiempo de enseñanza real. Un/a docente que trabaja durante al menos el 90 por ciento del número normal o reglamentario de horas de trabajo

estipuladas para un empleado a tiempo completo durante un año escolar completo se considera docente a tiempo completo en el contexto de este estudio.

### **Director/a de centro educativo**

El término **director/a de centro educativo** se refiere a cualquier persona cuya función principal o principal es dirigir un centro educativo o un grupo de centros independiente o dentro de un organismo administrativo como una junta o un consejo. El/la director/a del centro educativo es el principal responsable del liderazgo, la gestión y la administración del centro.

En función de las circunstancias, los/as directores/as de centros educativos pueden desempeñar funciones educativas (que pueden incluir tareas de educación, pero también responsabilidad por el funcionamiento general de la institución en áreas como el horario, la aplicación del currículo, decisiones sobre lo que se va a enseñar y los materiales y los métodos usados). También pueden tener, en diversos grados, otras responsabilidades administrativas, de gestión de personal y financieras.

### **Salario oficial**

El salario oficial anual es la suma de los salarios brutos pagados al profesorado o a los/as directores/as de centros educativos a tiempo completo con la cualificación adecuada de acuerdo con los rangos salariales definidos por ley. Incluye cualquier pago adicional que reciba el profesorado o los/as directores/as de centros educativos y que constituya una parte regular del salario base anual, como la retribución de 13 pagas y vacaciones (cuando corresponda) o, en el caso de los/as directores/as de centros educativos, el complemento que reciben los/as directores/as para la administración del centro. Este importe bruto no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal.

### **Rango salarial para el profesorado**

Indica la cantidad de salario que el profesorado a tiempo completo y plenamente cualificado puede esperar recibir, dependiendo de la cantidad de años de experiencia. La progresión en el rango salarial también puede estar vinculada al cumplimiento de ciertas condiciones, como una evaluación positiva en el proceso de revisión/evaluación del rendimiento. Las escalas salariales están definidas legalmente, ya sea en reglamentos o en acuerdos entre las partes interesadas. Los datos para esta encuesta se recopilan en cuatro variables del rango salarial:

- salario inicial,
- salario tras 10 años de experiencia,
- salario tras 15 años de experiencia, y
- salario en la categoría máxima de la escala salarial.

El rango salarial se aplica al profesorado que posee la cualificación mínima requerida para acceder a la profesión docente en el año de referencia. En los sistemas educativos en los que la mayor proporción de docentes tiene una cualificación superior al mínimo asociado a un rango salarial diferente, también se recopila la información sobre este rango salarial.

## **Rango salarial para los/as directores/as de centros educativos**

Indica el rango salarial que reciben los/as directores/as de centros educativos (que trabajan a tiempo completo) con la cualificación mínima requerida para llevar un centro. Las escalas salariales están definidas legalmente, ya sea en reglamentos o en acuerdos entre las partes interesadas. Se recopilan datos para los puntos mínimo y máximo del rango salarial aplicable a los/as directores/as de centros educativos. La progresión salarial puede depender de varios criterios, como la experiencia, el rendimiento, la naturaleza y el número de responsabilidades y las características del centro.

Los salarios indicados de los/as directores/as de centros educativos pueden consistir en el salario oficial del profesorado más un complemento de gestión, o puede haber un rango salarial oficial distinto para los/as directores/as de centros educativos al que, en algunos casos, se le suma un complemento de gestión.

En los sistemas educativos donde el rango salarial cambia según el tipo de centro (por ejemplo, número de estudiantes o clases, ubicación geográfica, oferta de programas especiales o enseñanza diferenciada), los datos se refieren a las escalas con los salarios mínimos más bajos y más altos. En los casos en los que existe una escala salarial diferente que se aplica a la mayor proporción de directores/as de centros educativos, también se recopilan estos datos.

## **Salario real**

Se entiende el salario bruto anual medio ponderado que realmente recibe todo el profesorado o los/as directores/as de centros educativos dentro del rango de edad de 24 a 65 años en un nivel educativo específico, incluido el salario oficial y otras retribuciones adicionales. Este importe no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal. Las retribuciones adicionales son bonificaciones y complementos que el profesorado puede recibir además de su salario establecido por ley, fijados de acuerdo con su formación y experiencia. Los datos sobre salarios reales se extraen de registros administrativos nacionales, bases de datos estadísticas, encuestas por muestreo representativas u otras fuentes representativas.

## **Complementos**

En el contexto de este informe, “complementos” se refiere a las diversas formas de retribuciones regulares o excepcionales que pueden proporcionarse además del salario oficial. Este informe tiene en cuenta tres categorías principales:

### **Responsabilidades adicionales**

Actividades que pueden llevar a cabo el profesorado o los/as directores/as de centros educativos distintos de los especificados en su contrato, que pueden ser:

Actividades administrativas (por ejemplo, como jefe de departamento o coordinador del profesorado). Para directores/as de centros educativos, las responsabilidades de liderazgo/gestión/administración, etc., no se consideran responsabilidades adicionales.

Impartir más clases o trabajar más horas de las requeridas por el contrato de trabajo a tiempo completo o en las condiciones de servicio (pago de horas extras).

Tutoría para estudiantes después de las clases, incluida la supervisión de estudiantes, consejería virtual, orientación profesional y apoyo al comportamiento.

Realización de actividades extraescolares (por ejemplo, deportes, refuerzo escolar, talleres extraescolares, visitas a museos, clubes de teatro, escuelas de verano).

Formación al alumnado de magisterio y apoyo a otros/as docentes.

Funciones de tutor o profesor de formación.

Participación en programas de tutorización o apoyo a nuevo profesorado en programas de iniciación.

## **Cualificaciones, formación y rendimiento del profesorado**

### Cualificaciones formales adicionales

Las cualificaciones formales adicionales pueden ser cualquier cualificación de posgrado obtenida además de la cualificación mínima necesaria para convertirse en docente en el nivel específico de educación (por ejemplo, máster, doctorado, etc.).

### Cualificaciones adicionales de desarrollo profesional

Actividades formales y no formales de desarrollo profesional continuo que pueden ser, por ejemplo, formación pedagógica y por materias, formación en el uso de las TIC para la docencia, desarrollo de nuevos materiales didácticos, etc. En determinados casos, estas actividades pueden llevar a obtener a cualificaciones adicionales.

### Rendimiento excepcional

El profesorado y los/as directores/as de centros educativos pueden ser evaluados por la calidad de su trabajo (enseñanza o gestión) a través de procedimientos de evaluación interna o externa o sobre la base de los resultados obtenidos por su alumnado en diferentes tipos de exámenes.

## **Condiciones de la enseñanza**

### Ubicación geográfica

Los complementos por ubicación se utilizan a menudo como incentivos para alentar al profesorado a aceptar puestos en áreas remotas o rurales, así como en áreas socialmente desfavorecidas. También se incluyen en esta categoría los complementos otorgados por trabajar en regiones como las capitales, donde el coste de vida es superior al promedio.

### Necesidades educativas especiales o circunstancias complejas

Ayudas para la docencia de alumnado con necesidades educativas especiales integrado en clases ordinarias y alumnado con dificultades de aprendizaje, problemas de lenguaje, de origen inmigrante, etc. En el caso de los/as directores/as, estas actividades también incluyen tareas destinadas a coordinar y apoyar a grupos específicos de estudiantes.

## REFERENCIAS

---

Comisión Europea, Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura. Udave, J., Carlo, A., Valette, S., et al., 2014. *publicas on policy measures to improve the attractiveness of the teaching profession in Europe: Final report. Volúmenes 1 y II*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014. Disponibles respectivamente en <https://data.europa.eu/doi/10.2766/40827> y <https://data.europa.eu/doi/10.2766/41166> [Consultados el 2 de mayo de 2022].

Comisión Europea, 2015. *Education and training. Schools Policy. A whole school approach to tackling early school leaving*. Disponible en: [A whole school approach to tackling early school leaving \(europa.eu\)](https://data.europa.eu/doi/10.2766/442033) [Consultado el 2 de mayo de 2022]

Comisión Europea, 2019. *Education and Training Monitor 2019*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/442033> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

Comisión Europea, 2020. *Supporting Teacher and School Leader Careers: A Policy Guide*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/972132> [Consultado el 2 de mayo de 2022].

Comisión Europea, 2021. *Education and Training Monitor 2021*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://education.ec.europa.eu/education-and-training-monitor> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice, 2015. *La profesión docente en Europa: prácticas, percepciones y políticas*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/031792> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice, 2019. *La profesión docente en Europa. Acceso, progresión y apoyo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/309510> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice, 2020. *Equidad en la educación escolar de Europa. Estructuras, políticas y rendimiento del alumnado*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/286306> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice, 2021. *El profesorado en Europa. Carreras, desarrollo y bienestar*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

OCDE, 2008. *Mejorar el liderazgo escolar (Volumen 1). Política y práctica*. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264044715-en> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

OCDE, 2019. *Resultados de TALIS 2018 (Volumen II): Docentes y Directores de Centros Educativos como Estudiantes de por Vida*. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

OCDE, 2020. *Resultados de TALIS 2018 (Volumen II): Profesores y responsables de centros educativos como profesionales valorados*. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en> [Consultado el 2 de mayo de 2022]

## ANEXOS

---

Los dos anexos – Fichas de países y Datos para las figuras – están disponibles en formato abierto en internet: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/teachers-and-school-heads-salaries-and-allowances-europe-20202021>

Las fichas de países están estructuradas de manera comparable y contienen alguna información que no se analiza en el informe.

A continuación encontrará más información sobre su contenido.

---

### Guía para leer las fichas de los países

---

En las fichas específicas de países se indican los principales elementos y características de la remuneración del profesorado y directores/as de centros educativos en cada uno de los 39 sistemas educativos que cubre este informe, incluidos:

- Salarios oficiales y reales del profesorado.
- Complementos del profesorado y otras retribuciones adicionales.
- Salarios oficiales y reales de los/as directores/as de centros educativos.
- Complementos de directores/as de centros educativos y otras retribuciones adicionales.

Los datos provienen de la recopilación conjunta de datos de Eurydice-NESLI sobre salarios y complementos de docentes y directores/as de centros educativos.

El código **a** (-) significa “no procede” y el código **m** (:), “datos no disponibles”.

#### Salarios del profesorado

##### Salarios oficiales del profesorado

En la primera sección se muestran los salarios brutos anuales (moneda nacional, euros y PAE) establecidos por ley para el profesorado de centros educativos públicos para el año de referencia 2020/2021, incluidos:

- La escala salarial del profesorado con la cualificación mínima por nivel educativo (es decir, el salario inicial, el salario tras 10 y 15 años y el salario en la categoría máxima de la escala salarial), el número promedio de años de docencia necesarios para alcanzar la categoría máxima y la proporción de docentes con esta escala salarial.
- La escala salarial para docentes con una cualificación superior cuando representan la mayor proporción de la población docente en un nivel educativo determinado. También incluye el salario inicial, el salario tras 10 y 15 años y en la categoría máxima de la escala salarial, el número promedio de años de docencia necesarios para alcanzar la categoría máxima y la proporción de docentes con esta escala salarial. Cuando la mayoría del profesorado de un determinado nivel educativo posee la cualificación mínima, las celdas de esta tabla están en blanco.

- El nivel de autoridad que determina los salarios legales (véase el glosario):
  - Administraciones de rango superior;
  - Administraciones o gobiernos provinciales/regionales/subregionales/intermunicipales;
  - Gobiernos/administraciones locales o municipalidades;
  - Órganos de gobierno escolar;
  - Administraciones de distintos niveles;
  - Convenio colectivo.
- La fuente de información y otras notas aclaratorias sobre la metodología y sobre cómo interpretar los datos.

### **Salarios reales del profesorado**

La siguiente sección muestra los salarios brutos anuales medios ponderados (moneda nacional, euros y PAE) del profesorado con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años, incluidos los complementos y otras retribuciones adicionales. Los datos se desglosan por nivel educativo, edad y sexo. Generalmente, el año de referencia es 2020/2021, aunque para algunos países los datos se refieren a 2020/202120. También se indica la fuente de los datos y las notas aclaratorias sobre la metodología utilizada para los cálculos.

### **Complementos del profesorado y otras retribuciones adicionales**

Los complementos y otras retribuciones adicionales que puede percibir el profesorado están clasificados en cuatro grupos:

- Complementos relacionados con otras tareas y responsabilidades del profesorado;
- Complementos relacionados con las cualificaciones, la formación y el desempeño del profesorado;
- Complementos relacionados con las condiciones de enseñanza;
- Otros criterios.
- Para cada complemento, la tabla indica:
  - La administración que determina la cuantía del complemento y los criterios de concesión. Las abreviaturas se refieren a la lista de niveles de administración descritos anteriormente.
  - La naturaleza de la remuneración. Las abreviaturas utilizadas corresponden a las siguientes categorías:
    1. Definida como porcentaje del salario base oficial del profesorado;
    2. Retribuciones adicionales regulares;
    3. Retribuciones adicionales puntuales/ocasionales (es decir, un pago único de la suma total);
    4. Progresión en la escala salarial (por ejemplo, aumento de tramo o coeficiente superior).
  - Si el complemento se aplica a todos o solo a algunos niveles educativos.
  - Las notas aclaratorias, incluido el importe del complemento y cómo se calcula.

## Salarios de directores/as de centros educativos

### Salarios oficiales de directores/as de centros educativos

Los salarios brutos anuales (moneda nacional, euros y PAE) oficiales de directores/as de centros educativos en los centros públicos se refieren a 2020/2021. La primera parte muestra la cualificación mínima necesaria para ejercer la función directiva. La segunda parte muestra la escala salarial, que se puede desglosar en dos o tres categorías salariales cuando se distingue entre tipos o tamaños de centro:

- La única escala salarial o la más baja (cuando hay más de una): incluidas las categorías mínimas y máximas de la escala salarial y la proporción de directores/as de centro con esta escala salarial. En los sistemas educativos en los que hay más de una escala salarial según el tipo o tamaño del centro, esta tabla muestra la escala salarial con el salario mínimo más bajo. En los otros sistemas educativos, se muestra la única escala salarial existente.
- La escala salarial más alta: en los sistemas educativos en los que hay más de una escala salarial según el tipo o tamaño del centro, esta tabla muestra la escala salarial con el salario mínimo más alto. En los demás sistemas educativos, esta tabla está en blanco.
- La escala salarial más frecuente: se refiere a una escala salarial distinta de las descritas anteriormente y que se aplica a la mayor proporción de directores/as de centro cuando corresponda.

La tercera parte describe la administración que determina los salarios reglamentarios (véase el glosario), la fuente de información y otras notas aclaratorias sobre la metodología y cómo interpretar los datos.

### Salarios reales de directores/as de centros educativos

En la siguiente sección se muestran los salarios brutos anuales medios ponderados (moneda local, euros y PAE) de los/as directores/as de escuela con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años, incluidos los complementos y otras retribuciones adicionales. Los datos se desglosan por nivel educativo, edad y sexo. Generalmente, el año de referencia es 2020/2021, aunque para algunos países los datos se refieren a 2020/2021<sup>20</sup>. También se indica la fuente de los datos y las notas aclaratorias sobre la metodología utilizada para los cálculos.

### Complementos para directores/as de centros educativos y otras retribuciones adicionales

Los complementos y otras retribuciones adicionales que puede percibir el profesorado están clasificados en cuatro grupos:

- Complementos relacionados con otras tareas y responsabilidades de los/as directores/as de centros educativos;
- Complementos relacionados con las cualificaciones, la formación y el desempeño de los/as directores/as de centros educativos;
- Complementos relacionados con las condiciones de trabajo;

- Otros criterios.
- Para cada complemento, la tabla indica:
  - La administración que determina la cuantía del complemento y los criterios de concesión. Las abreviaturas son las mismas que para el profesorado (véase arriba).
  - La naturaleza de la remuneración. Las abreviaturas son las mismas que para el profesorado.
  - Si el complemento se aplica a todos o solo a algunos niveles educativos.
  - Las notas aclaratorias, incluido el importe del complemento y cómo se calcula.

## RECONOCIMIENTOS

---

### **Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura**

### **Plataformas, estudios y análisis**

Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A6)

B-1049 Bruselas

[\(https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/ \)](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/)

#### **Dirección editorial**

Peter Birch

#### **Autoría**

Jari Matti Riiheläinen (coordinación), Marie-Pascale Balcon y Snejina Nikolova

#### **Maquetación y gráficos**

Patrice Brel

#### **Coordinadora de producción**

Gisèle De Lei

## Unidades nacionales de Eurydice

### ALBANIA

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

### AUSTRIA

Eurydice-Informationsstelle  
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Abt. Bildungsstatistik und –monitoring  
Minoritenplatz 5  
1010 Wien  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

### BÉLGICA

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

Departement Onderwijs en Vorming/Afdeling Strategische  
Beleidsondersteuning  
Hendrik Consciencegebouw 7C10  
Koning Albert II-laan 15  
1210 Brussel  
Contribución de la unidad: Eline De Ridder (coordinación) y  
Sanne Noël;  
experto: Raymond Van De Sijpe y Rik Verstraete  
Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft  
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation  
Gospertstraße 1  
4700 Eupen  
Contribución de la unidad: Clara Jacquemart y Catherine  
Reinertz

### BOSNIA Y HERZEGOVINA

Ministerio de Asuntos Civiles  
Departamento de Educación  
Trg BiH 3  
71000 Sarajevo  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

### BULGARIA

Unidad de Eurydice  
Centro de Desarrollo de Recursos Humanos  
Unidad de investigación y planificación educativa  
15, Graf Ignatiev Str.  
1000 Sofía  
Contribución de la unidad: Marchela Mitova y Anita Rahova

### CROACIA

Agencia de Movilidad y Programas de la UE  
Frankopanska 26  
10000 Zagreb  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

### CHIPRE

Unidad de Eurydice  
Ministry of Education and Culture  
Kimonos y Thoukydidou  
1434 Nicosia

### REPÚBLICA CHECA

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

### DINAMARCA

Unidad de Eurydice  
Ministerio de Educación Superior y Ciencia Agencia Danesa  
para la Ciencia y la Educación Superior, Haraldsgade 53,  
2100 København Ø  
Contribución de la unidad: Ministerio de Infancia y Educación  
y Ministerio de Educación Superior y Ciencia

### ESTONIA

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

### FINLANDIA

Unidad de Eurydice  
Agencia Nacional Finlandesa de Educación  
CP 380  
00531 Helsinki  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

### FRANCIA

Unidad de Eurydice  
Dirección de Evaluación, Proyección y Seguimiento del  
Desempeño (DEPP)  
Ministerio de Educación Nacional y de la Juventud  
61-65, rue Dutot  
75732 Paris Cedex 15  
Contribución de la unidad: Marion Defresne, Alexandra  
Farrugia, Anne Gaudry-Lachet y Robert Rakocevic

## ALEMANIA

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

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der  
Länder in der Bundesrepublik Deutschland  
Informationsstelle der Länder im EU-Bildungsinformationsnetz  
EURYDICE  
Taubenstraße 10  
10117 Berlin  
Contribución de la unidad: Thomas Eckhardt

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der  
Länder in der Bundesrepublik Deutschland  
Referat IV C - Statistik, Prognose, Bildungs-, Wissenschafts-  
und Kulturdaten  
Taubenstraße 10  
10117 Berlin  
Contribución de la unidad: Marco Mundelius

## GRECIA

Unidad de Eurydice Helénica  
Dirección de Asuntos Europeos e Internacionales,  
Dirección General de Asuntos Europeos e Internacionales,  
Diáspora Helénica y Educación Intercultural  
Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos  
37 Andrea Papandreou Street (Office 2172)  
15180 Maroussi (Attiki)  
Contribución de la unidad: Eirini Gyftaki e Ismini Christofareizii

## HUNGRÍA

Unidad Húngara de Eurydice  
Autoridad Educativa  
19-21 Maros Str.  
1122 Budapest  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

## ISLANDIA

Unidad de Eurydice  
Dirección de Educación  
Víkurbær 3  
203 Kópavogur  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta de la  
unidad Eurydice en cooperación con representantes del  
ministerio e interlocutores sociales

## IRLANDA

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

## ITALIA

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

## LETONIA

Unidad de Eurydice  
Agencia Estatal de Desarrollo Educativo  
Valju street 1 (5.a planta)  
1050 Riga  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva;  
experta: Modra Jansone (Ministerio de Educación y Ciencia)

## LIECHTENSTEIN

Informationsstelle Eurydice  
Schulamnt des Fürstentums Liechtenstein  
Austrasse 79  
Postfach 684  
9490 Vaduz  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva en  
colaboración con expertos de la Consejería de Educación

## LITUANIA

Unidad de Eurydice  
Agencia Nacional de Educación  
K. Kalinausko Str. 7,  
03107 Vilnius  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

## LUXEMBURGO

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

## MALTA

Unidad Nacional de Eurydice  
Dirección de Investigación, Aprendizaje Permanente e  
Inserción Laboral  
Ministerio de Educación  
Great Siege Road  
Floriana VLT 2000  
Contribución de la unidad: Jeannine Vassallo y Nadine  
Zammit

## MONTENEGRO

Unidad de Eurydice  
Vaka Djurovica bb  
81000 Podgorica  
Contribución de la unidad: Zoran Pekovic

## PAÍSES BAJOS

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

## MACEDONIA DEL NORTE

Agencia Nacional de Movilidad y Programas  
Educativos Europeos  
Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, No. 17  
1000 Skopje  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

**NORUEGA**

Unidad de Eurydice  
 Ministerio de Educación e Investigación, Dirección de  
 Educación Superior y Competencias  
 CP 1093  
 5809 Bergen  
 Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

**POLONIA**

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

**PORTUGAL**

Unidad portuguesa de Eurydice  
 Dirección General de Estadísticas de Educación y Ciencia  
 Av. 24 de Julho, 134  
 1399-054 Lisboa  
 Contribución de la unidad: Isabel Almeida en colaboración con  
 Joaquim Santos (Dirección General de Educación y Ciencia  
 Estadística), José Rafael (Dirección General de Educación y  
 Ciencia Estadística) y Alcina Cardoso (Instituto de Gestión y  
 Educación Financiera)

**RUMANÍA**

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

**SERBIA**

Unidad Serbia de Eurydice  
 Fundación Tempus  
 Zabljacka 12  
 11000 Belgrade  
 Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta;  
 experto: Nemanja Vuksanović (Faculty of Economics,  
 University of Belgrade)

**ESLOVAQUIA**

Unidad de Eurydice  
 Asociación Académica de Cooperación Internacional de  
 Eslovaquia  
 Krížkova 9  
 811 04 Bratislava  
 Contribución de la unidad: Marta Čurajová y Ján Toman;  
 expertos: Eva Hadíková (Centro Eslovaco de Información  
 Científica y Técnica) y Soňa Lukáčová (Ministerio de  
 Educación, Ciencia, Investigación y Deporte de la República  
 de Eslovaquia)

**ESLOVENIA**

Unidad de Eurydice  
 Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte  
 Centro para el Desarrollo y la Calidad de la Educación  
 Masarykova 16  
 1000 Ljubljana  
 Contribución de la unidad: Tanja Taštanoska;  
 experta: Karmen Svetlik (Instituto de Investigación en  
 Educación)

**ESPAÑA**

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

**SUECIA**

Unidad de Eurydice  
 Universitets- och högskolerådet/  
 Consejo Sueco de Educación Superior  
 4030  
 171 04 Solna  
 Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva  
 en cooperación con la Agencia Nacional Sueca para la  
 Educación

**SUIZA**

Unidad de Eurydice  
 Congreso de Ministros Cantonales de Educación (EDK) de  
 Suiza  
 Speichergasse 6  
 3001 Berna  
 Contribución de la unidad: Alexander Gerlings en colaboración  
 con la Oficina Federal de Estadística

**TURQUÍA**

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

## **Ponerse en contacto con la UE**

### **EN PERSONA**

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

Aquí encontrará la dirección del centro más cercano: [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

### **POR TELÉFONO O POR CORREO ELECTRÓNICO**

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

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

## **Encontrar información sobre la UE**

### **EN LÍNEA**

Encontrará información en todos los idiomas oficiales de la Unión Europea en el sitio web Europa: [europa.eu](https://europa.eu)

### **PUBLICACIONES DE LA UE**

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

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

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

### **LEGISLACIÓN EUROPEA Y DOCUMENTOS RELACIONADOS**

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

### **DATOS ABIERTOS DE LA UE**

El portal de datos abiertos de la UE (<https://data.europa.eu/en>) proporciona acceso a conjuntos de datos de la UE. Los datos se pueden descargar y reutilizar de forma gratuita, tanto para fines comerciales como no comerciales.

## Salarios y complementos del profesorado y directores/as de centros educativos en Europa 2020/2021

Este informe analiza los salarios oficiales del profesorado y los/as directores/as de los centros de educación infantil, primaria y secundaria general en 39 sistemas educativos europeos en 2020/2021. El resumen comparativo analiza los salarios reales de docentes principiantes y las perspectivas de aumento salarial a lo largo de su carrera profesional. También se examinan los principales cambios de los últimos años en los salarios oficiales del profesorado, así como los salarios medios reales, incluidos los complementos y otros pagos adicionales, y los salarios oficiales de directores/as de centros educativos.

En el sitio web de Eurydice puede encontrarse un anexo que incluye la información específica del país en formato Excel.

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

---

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

Para obtener más información sobre Eurydice, consulte:

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

