

Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos

en Europa
2017/18

Eurydice – Datos y cifras





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

2017/18

Eurydice – Datos y cifras

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

Se ruega citar la publicación de la siguiente manera:

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2019. *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2017/18*. Eurydice Datos y cifras. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

ISBN 978-92-9484-119-3

doi: 10.2797/97089

EC-AD-19-001-ES-N

Texto finalizado en octubre de 2019.

Traducción: María de Ancos Rivera.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2019

© Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural, 2019

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

Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural

Análisis de Política Educativa y de Juventud

Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A7)

BE-1049 Brussels

Correo electrónico: eacea-eurydice@ec.europa.eu

Página web: <http://ec.europa.eu/eurydice>

Nota: Este resumen se completa con las fichas específicas de cada país y un glosario. Se encuentran disponibles en inglés en la página web EU Bookshop:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d2009f6e-ef02-11e9-a32c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107169048>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Subdirección General de Atención al Ciudadano, Documentación y Publicaciones

Edición: 2019

NIPO (en línea): 847-19-168-0

Maquetación: NEMO Edición y comunicación

Catálogo de publicaciones del Ministerio: educacion.gob.es/publiventa
Catálogo general de publicaciones oficiales: publicacionesoficiales.boe.es

ÍNDICE

Índice de gráficos	5
Códigos	6
Conclusiones principales	7
Parte I: Análisis comparativo	8
Introducción	8
1. Los salarios oficiales suelen diferir entre los distintos niveles educativos debido a los diferentes requisitos de cualificación	9
2. Los salarios oficiales de los profesores recién incorporados han aumentado considerablemente en los últimos años en algunos sistemas educativos	11
3. El grado de progresión de los salarios y la periodicidad de los aumentos varían mucho de un país a otro	14
4. Los salarios reales de los docentes, incluidos los complementos y otros pagos adicionales, suelen ser superiores al PIB per cápita	17
5. En la mayoría de los países, los ingresos de los directores de centros educativos dependen del tamaño del centro	21
6. En algunos sistemas educativos, existe una diferencia significativa entre los salarios de los docentes y los de los directores de centro	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Salario bruto anual inicial (EUR) de los profesores a tiempo completo y plenamente cualificados de los centros públicos, 2017/18	9
Gráfico 2: Razones de los cambios en los salarios oficiales de los docentes en los centros públicos entre 2016/17 y 2017/18	11
Gráfico 3: Cambio porcentual en los salarios oficiales de los docentes desde 2014/15 hasta 2017/18 (precios constantes de 2015 y moneda nacional)	13
Gráfico 3 (continuación)	13
Gráfico 4: Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales de los profesores de secundaria inferior y sus salarios a los 10 ó 15 años de servicio, y en la categoría superior de la escala salarial, 2017/18	15
Gráfico 5: Progresión salarial y número de años necesarios para alcanzar el nivel más alto de la escala salarial (CINE 24), 2017/18	17
Gráfico 6: Salarios brutos anuales medios reales de los docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años, 2016/17	18
Gráfico 7: Porcentaje de docentes de 50 años o más de edad, 2016	19
Gráfico 8: Salarios reales de los profesores de secundaria inferior en relación con los ingresos medios de otros titulados en educación superior que trabajan fuera del sector público, 2014/15	20
Gráfico 9: Sistemas de remuneración de los directores de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2017/18	22
Gráfico 10: Impacto del tamaño de los centros educativos en los salarios de los directores de los mismos, 2017/18	23
Gráfico 11: Número de años de experiencia necesarios para ser director de un centro educativo público, 2017/18	24
Gráfico 12: Diferencia porcentual entre el salario mínimo y el máximo anual bruto establecidos por ley para docentes y directores de centros educativos (CINE 24), 2017/18	26

CÓDIGOS

Códigos de países

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

Códigos estadísticos

: o m = Datos no disponibles

(-) o a = No procede

CONCLUSIONES PRINCIPALES

- En 2017/18, los salarios de los docentes aumentaron en la mayoría de los sistemas educativos. Esto se debió, por lo general, a aumentos vinculados a la inflación o al coste de vida. Sin embargo, en Bulgaria, la República Checa, Estonia, Lituania, los Países Bajos, Rumanía y Eslovaquia se produjeron cambios en algunas políticas que tuvieron un impacto positivo significativo en los niveles salariales de los docentes. Los convenios colectivos también trajeron consigo importantes aumentos salariales en Dinamarca, Malta, Suecia e Islandia.
- Entre 2014/15 y 2017/18, los salarios, ajustados por la inflación, de los maestros principiantes aumentaron en un 4 % o más en la mayoría de los países. Este incremento fue especialmente elevado en Bulgaria, la República Checa, Estonia, Irlanda, Letonia, Rumanía, Eslovaquia, Suecia e Islandia. Cuando se ajustaron para tener en cuenta la inflación, los salarios iniciales fueron más bajos en 2017/18 que tres años antes en nueve países.
- Mientras que en algunos países todos los profesores que se incorporan a la profesión tienen el mismo salario legal, independientemente del nivel educativo en el que enseñan, en otros hay diferencias entre los distintos niveles educativos. Estas diferencias suelen estar relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.
- Los salarios de los profesores jóvenes aumentan por término medio en torno al 50 % a lo largo de su carrera, pero la tasa de incremento y la periodicidad varían considerablemente de un país europeo a otro. Si bien en algunos países los docentes suelen alcanzar el nivel salarial más alto antes de cumplir los 20 años de servicio, en otros sistemas educativos puede llevarles 35 años o incluso más.
- El salario medio real de los docentes (incluidos los complementos u otros pagos adicionales) es similar o superior al PIB per cápita en la mayoría de los sistemas educativos.
- La Comunidad germanófona de Bélgica, Irlanda, Italia, Hungría, Rumanía y el Reino Unido (Inglaterra, Gales, Irlanda del Norte y Escocia) son los sistemas educativos con las mayores diferencias salariales entre profesores y directores de centros educativos.
- En la mayoría de los sistemas educativos, los salarios de los directores de centros educativos varían en función del tamaño y otras características del centro. La diferencia es generalmente inferior al 20 %, pero puede ser superior al 30 % en Irlanda, Letonia, los Países Bajos y el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte).

PARTE I: ANÁLISIS COMPARATIVO

Introducción

El conocimiento y las competencias de los profesores, su compromiso con el trabajo así como la calidad del liderazgo escolar, son factores esenciales para lograr resultados educativos de alta calidad. Por lo tanto, es importante que las personas contratadas para enseñar y dirigir los centros educativos sean las más cualificadas, las de mayor talento y las más preparadas para responder a las nuevas exigencias de la profesión ⁽¹⁾.

La docencia ha cambiado considerablemente en los últimos años. Ya no se limita a la transmisión de conocimientos. En la actualidad se está haciendo cada vez más hincapié en facilitar el proceso de aprendizaje, apoyando a los alumnos, co-creando conocimientos con ellos y ayudándolos a desarrollar competencias clave. Se espera que los profesores utilicen las TIC, trabajen en equipo, enseñen a alumnos de diversos orígenes socio-económicos y culturales, faciliten la integración de alumnos con necesidades educativas especiales y colaboren en la dirección y en la gestión del centro. Por su parte, los directores de centros educativos deben liderar al personal, apoyar su desarrollo profesional, mejorar el rendimiento escolar, servir de enlace con las partes interesadas a nivel local y gestionar los recursos financieros.

La complejidad y la variedad de las competencias requeridas plantea un reto para todos los sistemas educativos nacionales: cómo atraer a las personas con más talento a la profesión docente y retenerlas. La remuneración es un elemento clave para lograr que la profesión docente resulte más atractiva. Junto con otros factores como las condiciones laborales, las perspectivas profesionales, las posibilidades de desarrollo profesional y el reconocimiento, desempeña un papel fundamental a la hora de atraer a las personas a la profesión y de garantizar que el profesorado en servicio esté satisfecho y suficientemente motivado para continuar ejerciendo una docencia de alta calidad. Así pues, las políticas que afectan a los salarios y las perspectivas profesionales de las personas que trabajan en el sector educativo deberían formar parte de estrategias globales para aumentar el atractivo de la profesión docente, tanto en el caso de los profesores que ya ejercen como en el de candidatos potenciales.

Este informe analiza los ingresos de los profesores y directores de centros educativos a tiempo completo y plenamente cualificados en las escuelas públicas de 42 sistemas educativos europeos ⁽²⁾. Sin embargo, en la enseñanza secundaria sólo se incluyen los programas generales. El análisis, por lo tanto, abarca los niveles CINE 02, 1, 24 y 34, que posteriormente se denominarán niveles de preescolar, primaria, secundaria inferior y secundaria superior, respectivamente.

En la **sección 1** se examinan los sueldos anuales brutos reglamentarios de los maestros recién incorporados en 2017/18 en todos los niveles de la enseñanza general. En la **sección 2** se analizan los cambios en los salarios de los docentes en los últimos años. En la **sección 3** se muestra cómo la progresión salarial a lo largo de la carrera de un profesor varía de un país a otro. En la **sección 4** se analiza el salario bruto anual medio de los docentes, incluidos los complementos y otros pagos adicionales. La **sección 5** identifica los principales sistemas de remuneración de los directores de centros educativos y muestra cómo sus salarios oficiales dependen del tamaño del centro. En la sección 6 se comparan los sueldos de los docentes y de los directores de centros educativos en 2017/18.

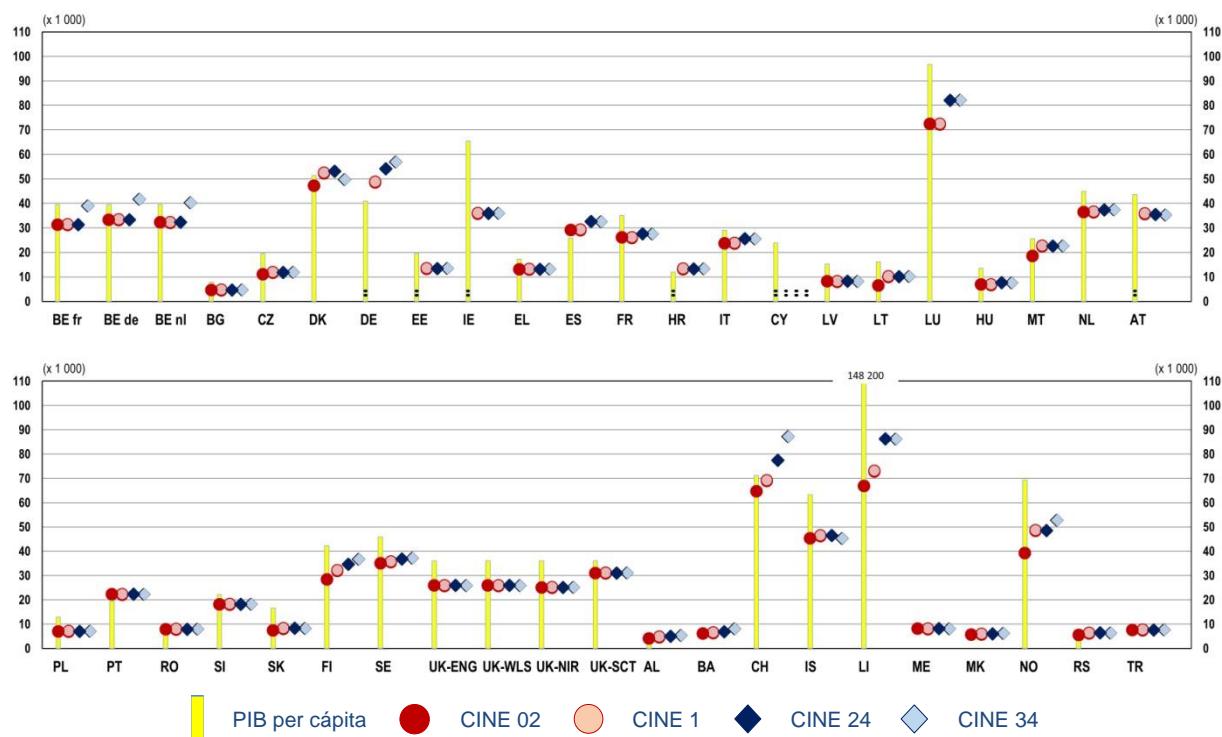
⁽¹⁾ Consejo de la Unión Europea, 2014. *Conclusions on effective teacher education*. Reunión del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte, Bruselas, 20 de mayo de 2014. Comisión Europea, 2013. *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*, disponible en: http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf

⁽²⁾ Este informe cubre a todos los miembros de Eurydice excepto a Chipre, que no participó en la recogida de datos. Los datos han sido recogidos conjuntamente por las redes Eurydice y NESLI.

1. Los salarios oficiales suelen diferir entre los distintos niveles educativos debido a los diferentes requisitos de cualificación

Existen diferencias significativas entre los países europeos en cuanto a los salarios establecidos por ley para los profesores que se incorporan a la profesión⁽³⁾. Los salarios iniciales reglamentarios oscilan entre menos de 5.000 euros al año en Bulgaria y Albania y más de 70.000 euros en Luxemburgo y Liechtenstein. El nivel salarial está normalmente relacionado con el nivel de riqueza del país. Como muestra el Gráfico 1, los salarios oficiales más bajos se encuentran en los países con el producto interior bruto (PIB) per cápita más bajo (por ejemplo, Bulgaria, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, Albania y Serbia), mientras que los salarios más altos se conceden en los países con un PIB per cápita más alto (por ejemplo, Dinamarca, Luxemburgo, Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega). En la sección 4 se examinan las diferencias entre los sueldos medios de los docentes y el PIB per cápita de cada país.

Gráfico 1: Salario bruto anual inicial (EUR) de los profesores a tiempo completo y plenamente cualificados de los centros públicos, 2017/18



Nota aclaratoria

Los datos salariales de esta cifra se refieren a los salarios oficiales de los profesores noveles a tiempo completo con la cualificación mínima para acceder a la profesión docente, excepto en los países en los que la mayoría de los profesores acceden a la profesión con una cualificación superior y, por lo tanto, reciben un salario más elevado. En este caso, el salario inicial oficial al que se hace referencia es para los profesores con esta cualificación superior (véanse las notas específicas de cada país más adelante).

Los datos sobre los salarios de cada país se incluyen en la Parte II de este informe (Fichas Técnicas Nacionales). Cuando los salarios se comunican en una moneda nacional diferente, los tipos de cambio utilizados para convertirlos a euros están disponibles en un anexo al final del informe, al igual que los datos sobre el PIB per cápita (2018). Para Croacia, Albania, Suiza, Islandia y Liechtenstein, los datos sobre el PIB per cápita se refieren a 2017.

Notas específicas de países

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

Bélgica (BE nl): El PIB es para el conjunto de Bélgica.

⁽³⁾ La definición de lo que se consideran salarios oficiales figura en la Parte III del informe (Definiciones).

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

República Checa: Los sueldos que se muestran son medias ponderadas basadas en la proporción de profesores en cada una de las dos escalas salariales.

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

Estonia: Los datos sobre los salarios oficiales se refieren al salario mínimo que perciben todos los docentes. No hay salario inicial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de servicio.

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

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

Lituania: Los datos corresponden a una carga de trabajo docente de 36 horas semanales, en comparación con las 18 que figuran en el informe de 2015/16 y otras ediciones anteriores.

Países Bajos: En educación secundaria, los sueldos indicados son medias ponderadas de tres escalas de sueldos según la proporción de profesores pagados en cada una de ellas a fecha de 1 de octubre de 2017.

Austria: Los salarios indicados representan la media ponderada de dos escalas salariales. En el nivel CINE 34 se incluyen los salarios de los docentes en los programas de formación profesional. No existen estadísticas a nivel federal para el nivel CINE 02.

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

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

Suecia: No hay salarios oficiales establecidos por la ley. Los salarios comunicados corresponden a los valores medios de los salarios reales de los docentes con uno o dos años de experiencia en 2017.

Reino Unido (ENG/WLS): El salario inicial es el mínimo de la gama salarial principal para Inglaterra y Gales, excluyendo el área de Londres. Los profesores que trabajan en el área de Londres (Inglaterra) son remunerados en uno de los tres rangos más altos: en el interior de Londres, en el exterior y en la periferia de Londres. El PIB se calcula para todo el Reino Unido.

Reino Unido (NIR): El salario inicial es el mínimo de la escala salarial principal. El PIB se calcula para todo el Reino Unido.

Reino Unido (SCT): El PIB se calcula para todo el Reino Unido.

Bosnia Herzegovina: Los salarios indicados son medias ponderadas de los datos disponibles a nivel regional (Cantones).

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

Noruega: La mayoría de los docentes de primaria y secundaria tienen una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, reciben un salario oficial más elevado, como se indica en el presente informe.

El salario bruto anual inicial oficial medio (para los 42 sistemas educativos) es de 24.027 euros en educación infantil, 25.668 euros en primaria, 26.839 euros en el primer ciclo de secundaria y 27.791 euros en el caso de los profesores de los programas generales de educación secundaria superior. Mientras que en algunos países la ley establece el mismo salario para todos los profesores que se incorporan a la profesión, independientemente del nivel educativo en el que enseñan, en otros hay diferencias entre los distintos niveles educativos, derivadas por lo general de las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.

En 11 países (Bulgaria, Grecia, Francia, Letonia, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Reino Unido, Montenegro y Turquía), la ley establece el mismo salario inicial para los profesores de educación infantil, primaria y secundaria y, por lo general, se requiere la misma cualificación para acceder a la profesión docente en los cuatro niveles educativos⁽⁴⁾. La única excepción son los profesores de educación infantil en Eslovenia, que disfrutan del mismo salario legal que los profesores de educación primaria y secundaria a pesar de tener unos requisitos de cualificación más bajos. En Polonia y Montenegro, la mayoría de los profesores de los cuatro niveles educativos tienen la misma cualificación y reciben el mismo salario. Sin embargo, en educación infantil, primaria y secundaria inferior en Polonia y en educación infantil en Montenegro, los profesores pueden acceder a la profesión con una cualificación inferior a la habitual y, en ese caso, recibir un salario oficial proporcionalmente más bajo.

En siete países (República Checa, Estonia, Irlanda, Lituania, Malta, Eslovaquia y Serbia), el nivel de remuneración y los requisitos de cualificación de los profesores de primaria y secundaria son los mismos, pero para los profesores de educación infantil son más bajos. Este es también el caso de

⁽⁴⁾ En Francia, el salario oficial en educación secundaria es ligeramente superior al de educación infantil y primaria porque el complemento de tutoría que reciben todos los profesores es ligeramente superior, e incluye también una compensación por las horas extraordinarias.

Noruega, pero en este caso la mayoría de los profesores de secundaria superior tienen una cualificación superior y, por lo tanto, reciben salarios más altos.

En las tres Comunidades de Bélgica, la cualificación mínima y el salario oficial de los profesores que se incorporan a la profesión es el mismo en todos los niveles de enseñanza, aunque en el segundo ciclo de secundaria, como se muestra en el gráfico, la mayoría de los profesores tienen una cualificación más alta y sus sueldos oficiales también son más elevados.

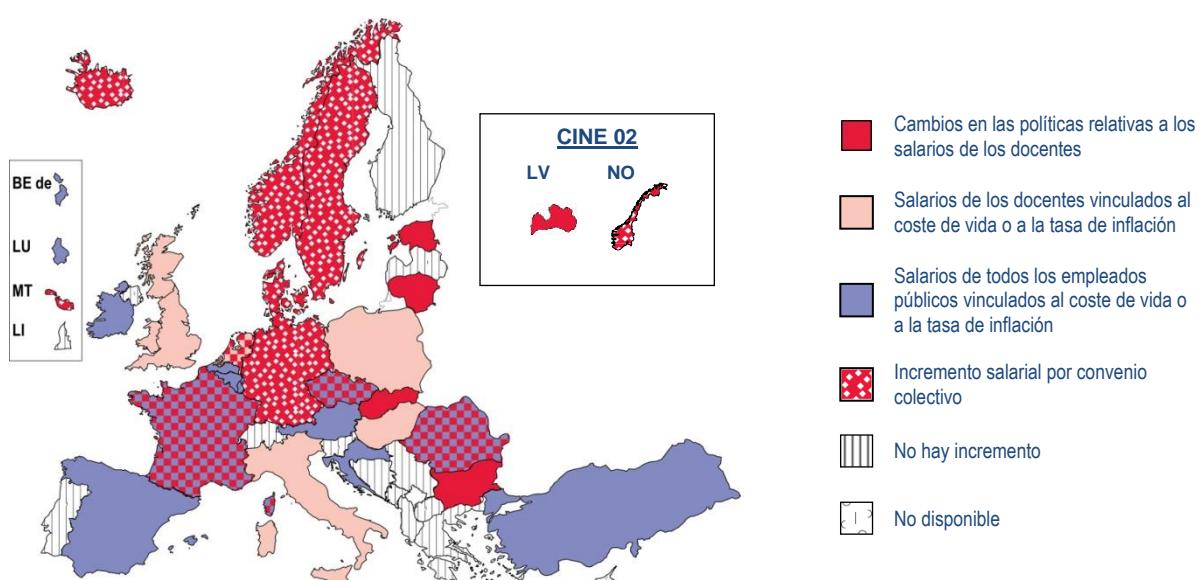
En España, Italia, Luxemburgo, Hungría y los Países Bajos, la ley establece que los profesores de educación infantil y primaria deben tener el mismo nivel de cualificación para acceder a la profesión docente y el mismo salario, mientras que los profesores de educación secundaria inferior y secundaria superior tienen una cualificación más alta y, por lo tanto, cobran un salario más alto⁽⁵⁾.

En siete países, los salarios de los profesores noveles tienden a ser más altos a medida que sube el nivel escolar, pero las diferencias salariales entre niveles no siempre se corresponden con las diferencias en los requisitos de cualificación. Este es el caso de Dinamarca, Finlandia, Suecia, y Bosnia y Herzegovina (donde los salarios se determinan por convenio colectivo), así como de Albania, Liechtenstein y Macedonia del Norte.

2. Los salarios oficiales de los profesores recién incorporados han aumentado considerablemente en los últimos años en algunos sistemas educativos

En 2017/18, los salarios oficiales de los docentes aumentaron en la mayoría de los sistemas educativos (Gráfico 2). En muchos casos, esto se debió a aumentos vinculados a la inflación o al coste de vida. Sin embargo, en Bulgaria, la República Checa, Estonia, Lituania, los Países Bajos, Rumanía y Eslovaquia se produjeron cambios en algunas políticas que tuvieron un impacto significativo en los niveles salariales de los docentes.

Gráfico 2: Razones de los cambios en los salarios oficiales de los docentes en los centros públicos entre 2016/17 y 2017/18



Fuente: Eurydice.

⁽⁵⁾ En los Países Bajos, los sueldos oficiales son los mismos para los profesores de secundaria inferior y secundaria superior; sin embargo, en la enseñanza secundaria inferior, los profesores pueden tener una licenciatura (como profesores de educación infantil y primaria) o un máster (como profesores de educación secundaria superior).

Nota aclaratoria

Esta cifra muestra las razones de los cambios en los salarios oficiales de los docentes entre 2016/17 y 2017/18. El análisis abarca los sueldos de los docentes recién incorporados, aquellos con 10 y 15 años de experiencia y de los que se encuentran en el máximo de la escala salarial, en los niveles CINE 02, 1, 24 y 34.

Notas específicas de países

Grecia: Los salarios oficiales de los profesores recién incorporados siguen siendo los mismos. Sin embargo, los salarios de algunos docentes (dependiendo de su experiencia) han aumentado ligeramente en comparación con el año anterior como resultado de un reajuste parcial de las medidas de austeridad.

Portugal: A partir del 1 de enero de 2018, el acceso al nivel más alto de la escala fue descongelado, lo que dio lugar a un aumento salarial para estos docentes. El salario máximo aumentó un 9 %.

Los aumentos salariales alcanzaron aproximadamente el 15 % en Bulgaria y la República Checa, el 13 % en Estonia, entre el 3 % y el 8 % en Lituania y alrededor del 6 % en los Países Bajos y Eslovaquia⁽⁶⁾. También en Letonia, el salario de los profesores de educación infantil aumentó en casi un 10 %. El mayor aumento se produjo en Rumanía, donde el salario de los profesores nuevos casi se duplicó, mientras que el de los profesores con experiencia también se incrementó de forma significativa, en particular en educación infantil y primaria. Sin embargo, a partir de enero de 2018, los profesores de Rumanía deberán pagar la totalidad de su cotización a la seguridad social y al régimen de pensiones (incluida la parte pagada anteriormente por el empleador). En Francia, además del aumento general indexado de los salarios para todos los funcionarios públicos, se mejoraron las escalas salariales de los profesores, lo que, en conjunto, dio lugar a un aumento salarial de entre el 1,5 % y el 2,5 %.

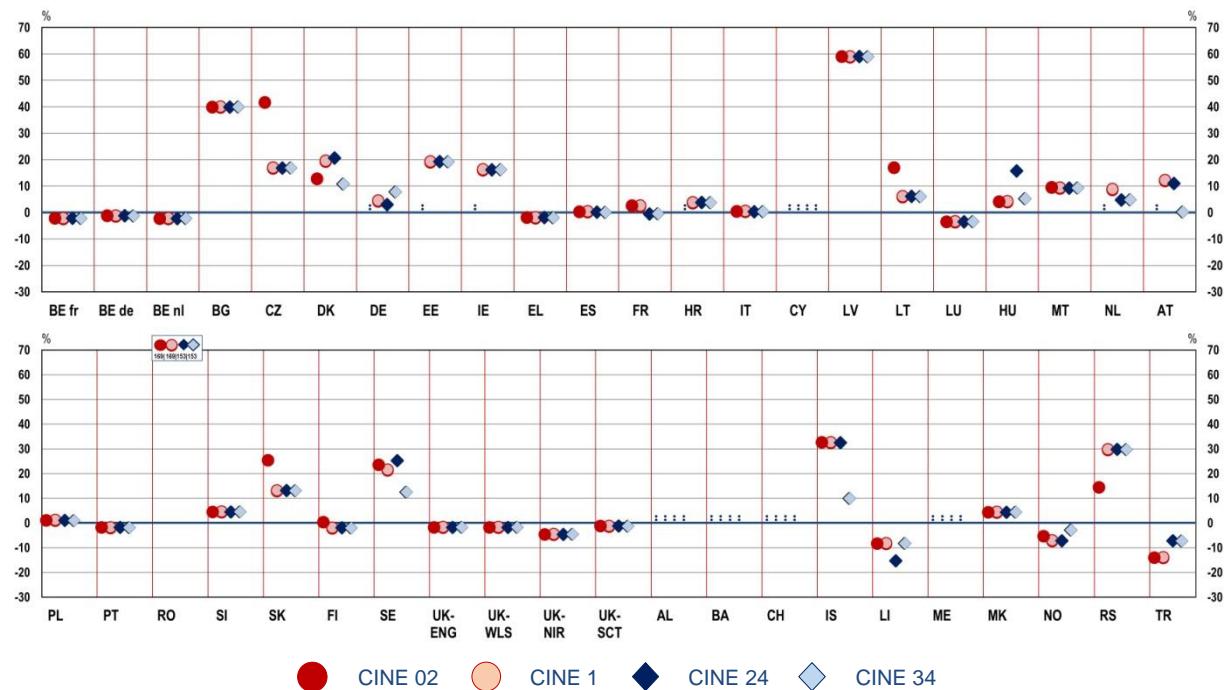
Los convenios colectivos también conllevaron importantes aumentos salariales en otros seis países. Los salarios aumentaron entre un 1,5 % y un 7 % en Alemania, entre un 3 % y un 6 % en Dinamarca (excepto en educación infantil) y Suecia, y entre un 5 % y un 14 % en Malta. En Islandia, el aumento se situó entre el 12 % y el 36 % en el ciclo superior de secundaria, y entre el 3 % y el 6 % en los demás niveles educativos. En Noruega, los salarios de los profesores de infantil con la cualificación mínima aumentaron hasta en un 4 % y los de los profesores con una cualificación superior en un 2 %.

Se concedieron aumentos vinculados a la inflación o al coste de vida a los profesores de Italia, Hungría, Polonia y el Reino Unido (Inglaterra, Gales y Escocia). En otros siete países, todos los funcionarios públicos, incluidos los docentes, recibieron esos aumentos (Bélgica, España, Irlanda, Croacia, Luxemburgo, Austria y Turquía). Si bien estos aumentos ayudan a los docentes a seguir el ritmo del aumento del coste de vida, de poco sirven en cuanto a mejorar su poder adquisitivo.

En los demás sistemas educativos, los salarios oficiales no aumentaron en 2017/18, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo para los docentes.

⁽⁶⁾ En el caso de la República Checa, los Países Bajos y Rumanía, el aumento porcentual incluye también el ajuste de los salarios al coste de vida.

Gráfico 3: Cambio porcentual en los salarios oficiales de los docentes desde 2014/15 hasta 2017/18 (precios constantes de 2015 y moneda nacional)



Fuente: Eurydice.

Gráfico 3 (continuación)

Cambio porcentual en los salarios oficiales de los docentes desde 2014/15 hasta 2017/18 (precios constantes de 2015 y moneda nacional)

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
CINE 02	-2	-1	-2	40	42	13	:	:	:	-2	0	3	:	0	:	59	17	-3	4	10	:	:
CINE 1	-2	-1	-2	40	17	19	4	19	16	-2	0	3	4	0	:	59	6	-3	4	9	9	12
CINE 24	-2	-1	-2	40	17	21	3	19	16	-2	0	0	4	0	:	59	6	-3	16	9	5	11
CINE 34	-2	-1	-2	40	17	11	8	19	16	-2	0	0	4	0	:	59	6	-3	5	9	5	0
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR	
CINE 02	1	-2	169	5	25	0	24	-2	-2	-5	-1	:	:	:	33	-8	:	4	-5	14	-14	
CINE 1	1	-2	169	5	13	-2	21	-2	-2	-5	-1	:	:	:	33	-8	:	4	-7	30	-14	
CINE 24	1	-2	153	5	13	-2	25	-2	-2	-5	-1	:	:	:	33	-15	:	4	-7	30	-7	
CINE 34	1	-2	153	5	13	-2	13	-2	-2	-5	-1	:	:	:	10	-8	:	4	-3	30	-7	

Nota aclaratoria

Este gráfico muestra la variación porcentual entre 2014/15 y 2017/18 de los sueldos anuales brutos oficiales, a precios constantes de 2015, que reciben los profesores noveles a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para ejercer la profesión en educación infantil, primaria, en el primer ciclo de secundaria general y en el ciclo superior.

Los salarios anuales brutos oficiales proceden del informe "Salarios y complementos

del profesorado y los directores de centros educativos 2014/15" de Eurydice y de la actual recopilación de datos. Los datos de Francia, Croacia, Lituania, Malta y Noruega (sólo CINE 02) se han ajustado para tener en cuenta los cambios metodológicos y permitir la comparación.

Los salarios en 2017/18 se han dividido por el Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) para descontar los efectos de la inflación de los precios en los últimos tres años. Los valores del IPCA se extrajeron a fecha de 25 de abril de 2019 de https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=prc_hicp_aind

Notas específicas de países

Bélgica: El índice de precios se refiere al Estado belga, a pesar de las diferencias de salario entre las Comunidades. En las comunidades francesa y flamenca de Bélgica, en CINE 34, los datos se refieren a los profesores con un título de máster.

Dinamarca: Los datos correspondientes a 2014/15 excluyen la cotización de los empleados al régimen de seguridad social y pensiones, que sí se incluye en 2017/18. Por lo tanto, el aumento de los salarios oficiales fue inferior al reflejado en el informe.

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

Estonia: Los datos sobre los salarios oficiales se refieren al salario mínimo que perciben todos los docentes. No hay salario inicial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de servicio.

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

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

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

Hungría: Los requisitos de cualificación para acceder a la profesión en CINE 24 fueron mejorados en 2016/17 y, por lo tanto, los salarios aumentaron.

Eslovenia: El complemento de alimentación que reciben todos los docentes se incluye en los datos correspondientes a 2017/18, pero no en los de 2014/15.

Reino Unido: El índice de precios se ha calculado para todo el Reino Unido.

Noruega: En los niveles CINE 1 y 24, los datos sobre los salarios oficiales hacen referencia a los profesores con 4 años de formación inicial. En el nivel CINE 34, los datos se refieren a los profesores con 6 años de formación inicial.

Serbia: Los datos sobre los salarios iniciales en 2017/18 incluyen sólo a los docentes con un título de máster, mientras que los datos para 2014/15 incluyen a los docentes con una cualificación más baja y el salario oficial.

El gráfico 3 muestra la evolución de los salarios iniciales anuales oficiales durante los tres últimos años, ajustados para tener en cuenta los efectos de la inflación de los precios. Entre 2014/15 y 2017/18, los salarios, ajustados por la inflación, de los docentes recién incorporados aumentaron en un 4 % o más en la mayoría de los países.

El aumento de los salarios iniciales oficiales fue de alrededor del 40 % en Bulgaria, del 17 % en la República Checa (42 % para los profesores de educación infantil), del 16 % en Irlanda, de alrededor del 10 % en Malta, del 13 % en Eslovaquia (25 % para los profesores de educación infantil), de más del 20 % en Suecia (13 % en educación secundaria superior), y del 33 % en Islandia (10 % en educación secundaria superior). En Letonia, se produjo un aumento del 60 % debido al gran aumento de los salarios mínimos en 2016. Los salarios iniciales oficiales se duplicaron con creces en Rumanía, pero ahora los docentes deben pagar la totalidad de su cotización al sistema sanitario y a la seguridad social, así como al plan de pensiones. En Estonia, el salario mínimo de los docentes ha aumentado casi un 20 % en los últimos tres años.

Cuando se ajustaron para tener en cuenta la inflación, los salarios de los profesores novatos eran ligeramente inferiores en 2017/18 que en 2014/15 en Bélgica, Grecia, Luxemburgo, Portugal, Finlandia y el Reino Unido. En Liechtenstein, Noruega y Turquía, eran entre un 7 % y un 15 % más bajos (dependiendo del país y del nivel educativo).

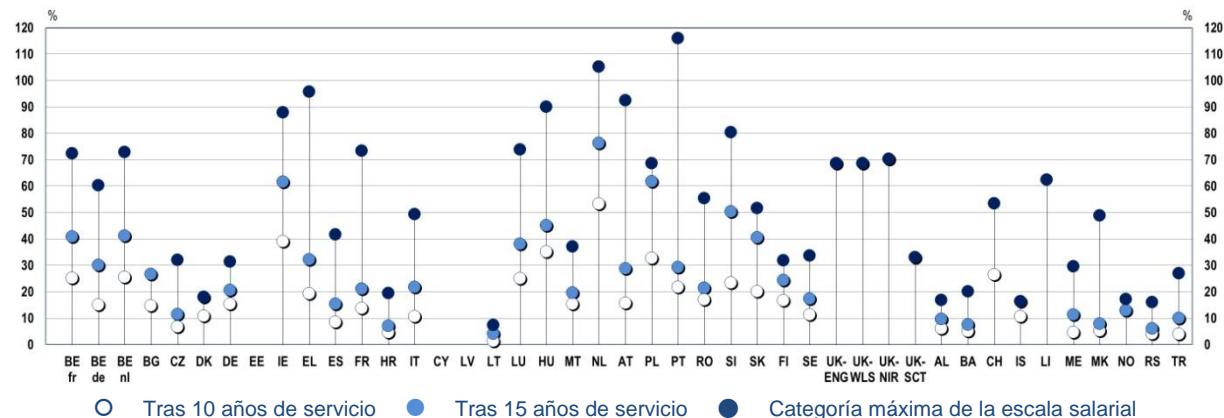
3. El grado de progresión de los salarios y la periodicidad de los aumentos varían mucho de un país a otro

Si bien el salario inicial es importante para atraer a nuevos docentes, no es el único factor que hay que tener en cuenta. Si los salarios aumentan rápidamente, un salario inicial bajo puede no ser necesariamente un factor disuasorio para los profesionales que consideren dedicarse a la docencia. Además, la permanencia de los docentes en sus puestos también es un problema y, por lo tanto, los aumentos salariales considerables a lo largo de toda la carrera pueden contribuir a su retención. Por el contrario, los aumentos pequeños sujetos a una permanencia significativa en el servicio pueden tener un efecto perjudicial en cuanto a la atracción y retención de los docentes a la profesión. Por lo tanto, esta sección muestra cómo los salarios de los profesores de educación secundaria inferior aumentan con el tiempo en los países europeos y cuántos años se necesitan generalmente para alcanzar el salario máximo.

La diferencia entre las tasas de aumento de los salarios oficiales de los profesores en el primer ciclo de educación secundaria en los distintos países de Europa es muy amplia, y oscila entre el 7 % en Lituania y el 116 % en Portugal. Como término medio, en este nivel educativo, los salarios en la parte superior de la escala salarial son un 52 % más altos que los salarios iniciales. La diferencia es

ligeramente menor en educación infantil y primaria (48 % y 51 %, respectivamente), y ligeramente mayor en secundaria superior (54 %).

Gráfico 4: Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales de los profesores de secundaria inferior y sus salarios a los 10 ó 15 años de servicio, y en la categoría superior de la escala salarial, 2017/18



Fuente: Eurydice.

Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales de los profesores de secundaria inferior y sus salarios a los 10 ó 15 años de servicio, y en la categoría superior de la escala salarial, 2017/18

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	
Tras 10 años de servicio	25	15	25	15	7	11	15	(-)	39	19	8	14	4	11	:	(-)	1	25	35	15	53	16	
Tras 15 años de experiencia	41	30	41	27	11	18	21	(-)	62	32	15	21	7	22	:	(-)	4	38	45	20	76	29	
Categoría máxima de la escala salarial	72	60	73	(-)	32	18	31	(-)	88	96	42	73	19	49	:	(-)	7	74	90	37	105	92	
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT			AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
Tras 10 años de experiencia	33	22	17	23	20	17	11	(-)	(-)	70	33			6	5	26	11	(-)	5	5	13	4	4
Tras 15 años de servicio	62	29	21	50	41	24	17	69	69	70	33			10	7	(-)	16	(-)	11	8	13	6	10
Categoría máxima de la escala salarial	69	116	55	80	52	32	34	69	69	70	33			17	20	53	16	62	29	49	17	16	27

Nota aclaratoria

Los datos salariales de este gráfico se refieren a los salarios oficiales de los profesores recién contratados a tiempo completo con la cualificación mínima para enseñar en el primer ciclo de educación secundaria. Los datos sobre los salarios de cada país se incluyen en la Parte II de este informe (Fichas Técnicas Nacionales). Los tipos de cambio utilizados para convertir los sueldos a euros (si se comunicaron en una moneda nacional diferente) figuran en un anexo al final del informe.

Notas específicas de países

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

República Checa: Los sueldos que se muestran son medias ponderadas basadas en la proporción de profesores en cada una de las dos escalas salariales.

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

Estonia: La normativa oficial sólo establece un salario mínimo aplicable a todos los profesores.

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

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

Croacia: El salario inicial utilizado en los cálculos corresponde al salario de un profesor plenamente cualificado, que incluye un aumento adicional del 0,5 % por cada año de servicio.

Lituania: Los datos corresponden a una carga de trabajo docente de 36 horas semanales, en comparación con las 18 que figuran en el informe de 2015/16 y otros informes anteriores de Eurydice.

Letonia: La normativa oficial sólo define los salarios iniciales.

Países Bajos: Los sueldos, la colocación y el progreso de los docentes se determinan a nivel de los centros educativos. Los salarios que se muestran son medias ponderadas de las tres escalas salariales en función de la proporción de profesores pagados en cada una de ellas al 1 de octubre de 2017.

Austria: Los salarios indicados representan la media ponderada de dos escalas salariales. Los salarios iniciales se refieren al nuevo plan de remuneraciones introducido en 2015, mientras que los salarios después de 10 y 15 años y en la franja superior de la escala se refieren al plan anterior.

Suecia: No hay salarios oficiales establecidos por la ley. Los salarios comunicados corresponden a los valores medios de los

salarios reales de los docentes con uno o dos años de experiencia en 2017. Los salarios máximos se refieren a los salarios reales por encima del percentil 90.

Reino Unido (ENG/WLS): El salario inicial es el mínimo de la escala salarial principal y el salario máximo es el máximo de la escala salarial superior de Inglaterra y Gales, excluida la zona de Londres. Los profesores que trabajan en el área de Londres son remunerados en uno de los tres rangos más altos: en el interior de Londres, en el exterior y en la periferia de Londres.

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

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

Suiza: Los salarios oficiales se determinan a nivel regional (*Cantones*).

Como muestra el Gráfico 4, la progresión salarial -entendida como el cambio porcentual entre los salarios iniciales oficiales y los más altos de la escala salarial- es particularmente modesta en algunos de los países en los que los salarios de los nuevos docentes también resultan ser bajos. Entre ellos figuran Croacia, Lituania, Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Serbia y Turquía. La progresión salarial también es limitada en Dinamarca, Islandia y Noruega pero, en estos países, los salarios iniciales son mucho más atractivos y los profesores pueden alcanzar el salario máximo al principio de su carrera (como se explica en el gráfico siguiente).

Los sistemas educativos con mayor progresión salarial son las comunidades francesa y flamenca de Bélgica, Irlanda, Grecia, Francia, Luxemburgo, Hungría, Países Bajos, Austria, Portugal y Eslovenia. Sin embargo, en algunos de estos países (por ejemplo, Grecia, Hungría, Portugal y Eslovenia), los salarios iniciales oficiales son relativamente bajos. En cambio, en Irlanda, Luxemburgo y los Países Bajos, tanto los salarios iniciales como la tasa de incremento son significativos. En Austria, un nuevo sistema de remuneración introducido para los profesores a partir de 2015 prevé salarios iniciales más elevados, pero un aumento menor a lo largo del tiempo que en el antiguo sistema (que se muestra en el gráfico).

Además, no sólo es importante cuánto aumenta en total el salario de un profesor, sino también en qué momento de su carrera se conceden los aumentos. Si los aumentos de sueldo se programan para las primeras etapas, serán más los docentes que puedan acceder a ellos y se percibirán durante un período de tiempo más largo. Como se muestra en el gráfico 4, en 11 países, principalmente del norte de Europa, los aumentos salariales son más significativos en los primeros 15 años de servicio (Dinamarca, Alemania, Irlanda, Países Bajos, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Reino Unido, Islandia y Noruega). En cambio, en otros 15 países, principalmente del sur de Europa (República Checa, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Austria, Portugal, Rumanía, Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía), la mayor parte del aumento total de los sueldos se concede después de más de 15 años de servicio. En los demás sistemas educativos, la progresión salarial se mantiene relativamente estable a lo largo del tiempo.

El gráfico 5 ilustra la relación entre la escala de progresión salarial y los años de servicio necesarios para alcanzar el salario máximo de los profesores de educación secundaria inferior. Alcanzar el nivel más alto de la escala salarial puede llevar entre 6 y 40 años, dependiendo del país, con un promedio de 28 años a nivel europeo. Por lo general, cuantos más años sean necesarios para alcanzar el nivel más alto de la escala salarial, mayor será el aumento salarial total. Sin embargo, es más probable que los profesores ganen (y permanezcan más tiempo en el rango correspondiente a) el salario máximo, cuanto menor sea el número de años necesarios para conseguirlo.

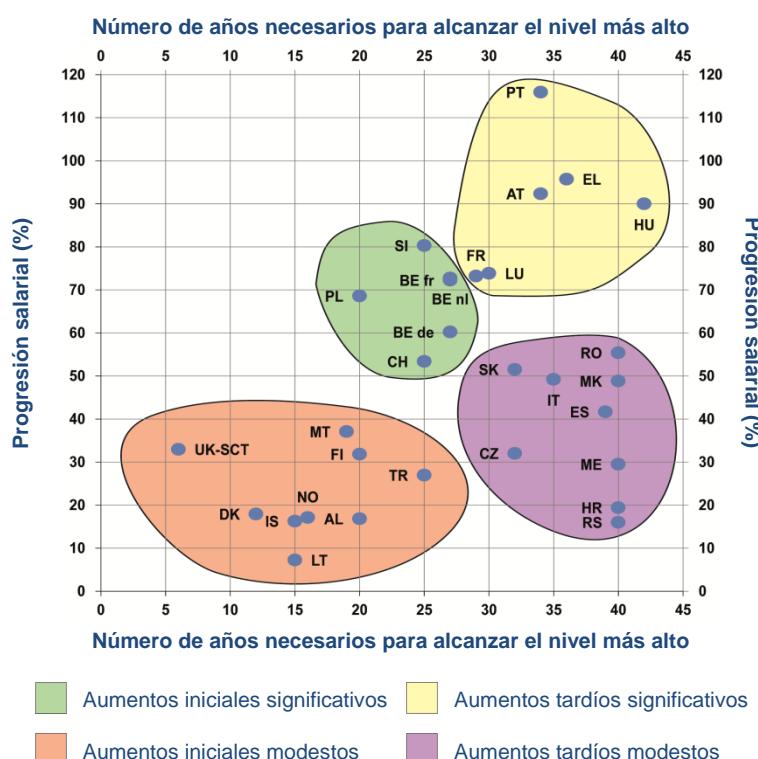
Teniendo en cuenta la escala de progresión salarial y el número medio de años necesarios para alcanzar el salario máximo, se pueden distinguir cuatro grupos:

- **Aumentos iniciales modestos:** En Dinamarca, Lituania, Malta, Finlandia, Albania, Islandia y Noruega, el aumento salarial total es inferior al 40 % y se concede en los primeros 20 años de servicio. En el Reino Unido (Escocia), los salarios iniciales pueden aumentar en un 33 % en los

primeros seis años. En Turquía, el aumento total del 27 % se alcanza por término medio después de 25 años de servicio.

- **Aumentos iniciales significativos:** En Polonia, los salarios de los profesores pueden aumentar casi un 70 % durante los primeros 20 años de servicio. Tras 25 años de servicio, los salarios iniciales pueden haber aumentado un 80 % en Eslovenia y un 53 % en Suiza. En Bélgica, donde el salario máximo se alcanza por término medio después de 27 años de servicio, los salarios iniciales pueden aumentar casi un 73 % en las comunidades francesa y flamenco, y alrededor de un 60 % en la comunidad germanófona.
- **Aumentos tardíos modestos:** En la República Checa, España, Italia, Croacia, Rumanía, Eslovaquia, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia, se requieren entre 32 y 40 años de servicio como media para lograr un aumento por debajo del 55 %.
- **Aumentos tardíos significativos:** El salario máximo es superior en un 70 % al salario inicial en Grecia, Francia, Luxemburgo, Hungría y Austria, y el doble del inicial en el caso de Portugal. Sin embargo, se tarda entre 29 y 42 años en alcanzarlo y, en algunos de estos países, la mayor parte del aumento se concede en las últimas etapas de la carrera docente.

Gráfico 5: Progresión salarial y número de años necesarios para alcanzar el nivel más alto de la escala salarial (CINE 24), 2017/18



Fuente: Eurydice.

4. Los salarios reales de los docentes, incluidos los complementos y otros pagos adicionales, suelen ser superiores al PIB per cápita

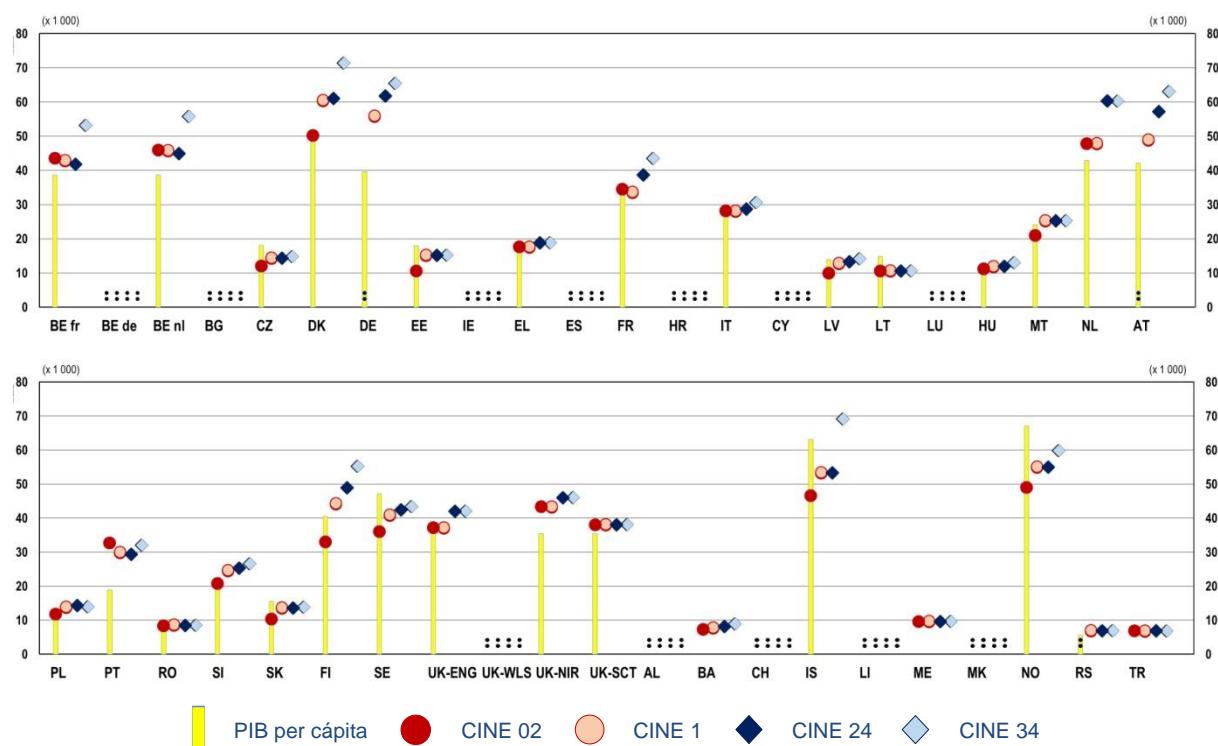
Los salarios reales de los profesores se constituyen del salario bruto anual medio, incluidos los complementos u otros pagos adicionales aparte del salario oficial. En algunos países la cuantía de estos complementos puede representar una proporción significativa de los ingresos totales de un profesor.

Los niveles salariales reales (al igual que los salarios oficiales) están relacionados con el PIB per cápita: tienden a ser más altos en los países con un PIB per cápita alto y más bajos en los países con un PIB per cápita bajo (ver Gráfico 6).

Los salarios reales de los profesores en 2016/17 eran significativamente superiores al PIB per cápita (más del 10 %) en diez sistemas educativos: la Comunidad Flamenca de Bélgica, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Eslovenia, el Reino Unido (Irlanda del Norte) y Serbia; y en otros cuatro sistemas para profesores de secundaria: Grecia, Francia, Finlandia y el Reino Unido (Inglaterra).

En cambio, los salarios reales eran inferiores al PIB per cápita en la República Checa, Estonia, Lituania, Rumanía, Eslovaquia, Suecia y Noruega, así como en Letonia, Hungría e Islandia en el caso de los profesores de todos los niveles educativos, excepto en educación secundaria superior.

Gráfico 6: Salarios brutos anuales medios reales de los docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años, 2016/17



Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria

Los salarios reales de los docentes son la media ponderada de los salarios brutos anuales que reciben los docentes plenamente cualificados y contratados a tiempo completo, incluidos los complementos y otros beneficios económicos. A menos que se indique lo contrario, el año de referencia para los salarios reales es 2016/17 (las excepciones se enumeran a continuación en las notas específicas de cada país).

Los datos sobre los salarios de cada país se incluyen en la Parte II de este informe (Fichas Técnicas Nacionales). Los tipos de cambio utilizados para convertir los sueldos a euros (si se comunicaron en una moneda nacional diferente) y los datos sobre el PIB per cápita (2017) figuran en un anexo al final del informe.

Notas específicas de países

Bélgica: El PIB se refiere al Estado belga, a pesar de las diferencias entre los salarios oficiales en las tres Comunidades.

Estonia: Los salarios reales se refieren a todo el profesorado, independientemente de la edad de los docentes.

Grecia: Los salarios reales comunicados se han calculado para los niveles CINE 02 y 1 conjuntamente, y para los niveles CINE 24 y 34 conjuntamente. Se incluye a los profesores que trabajan en las escuelas NEE y en los programas de formación profesional en nivel de secundaria.

Francia: El año de referencia es 2016. A diferencia de los datos sobre los salarios oficiales, se incluye otros profesores permanentes como los *professeurs agrégés*, *instituteurs*, *professeurs d'enseignement général des collèges*, *adjoints et chargés d'enseignement*, *professeurs de chaire supérieure*.

Lituania: Los datos sobre los salarios reales se refieren a todo el profesorado de la enseñanza pública.

Hungría: El año de referencia es 2017. Los datos sobre los salarios reales se refieren a todo el profesorado de la enseñanza pública.

Austria: En educación secundaria superior se incluye a los profesores de programas de formación profesional. Quedan excluidos los directores, los adjuntos y los auxiliares, así como los jefes de departamento.

Rumanía: Los datos sobre los salarios reales se refieren a todo el profesorado de la enseñanza pública.

Eslovenia: En los niveles de educación primaria y secundaria, los datos incluyen a los profesores de los centros públicos y privados que trabajaron para el mismo empleador durante todo el año y que estaban empleados a tiempo completo, así como a los que no estaban plenamente cualificados. En educación infantil, los datos incluyen también a los docentes del nivel CINE 01, de todas las edades, contratados tanto a tiempo completo como parcial. No se incluyen la prima anual por vacaciones, las dietas, el reembolso de los gastos de viaje ni la prima por antigüedad (jubilejna nagrada).

Eslovaquia: Los datos sobre los salarios reales también incluyen a los directores de escuela.

Suecia: El año de referencia es 2017. Los datos sobre los salarios reales no incluyen primas ni complementos. En el nivel CINE 34 se incluyen los programas de formación profesional.

Reino Unido (ENG): En los datos sobre los salarios reales de los docentes se incluye a los docentes plenamente cualificados y remunerados en las categorías salarial principal y superior; a los docentes no cualificados que siguen una vía basada en el ejercicio de la profesión hacia la categoría de docentes cualificados, a los que se les paga en la categoría salarial de docentes no cualificados; y a los docentes empleados como profesores principales, a los que se les paga en una categoría salarial independiente para su categoría. El PIB se calcula para todo el Reino Unido.

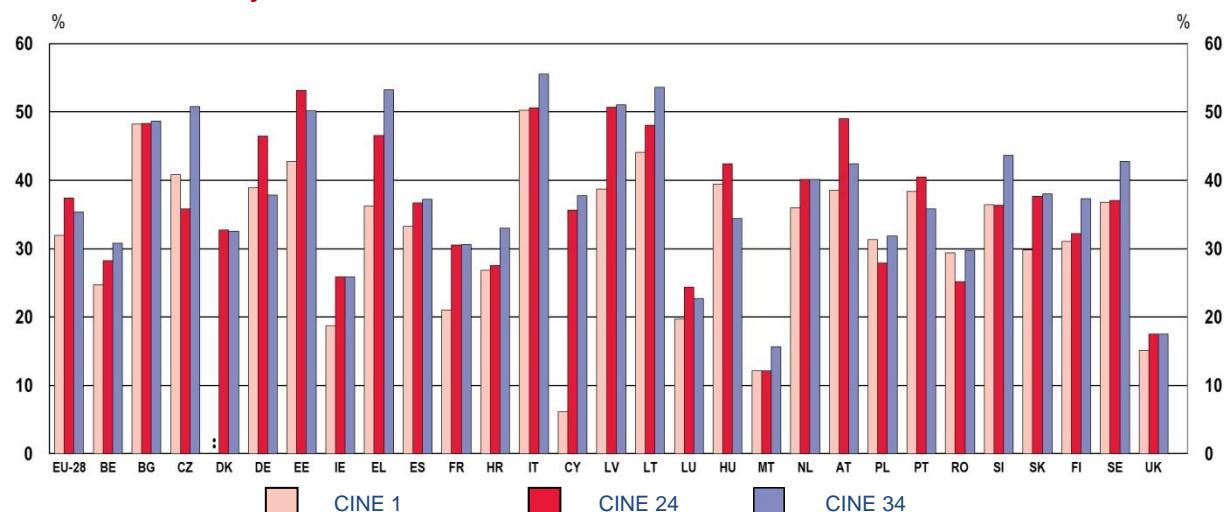
Reino Unido (NIR): En los datos sobre los salarios reales de los docentes se incluye a aquellos a los que se paga en las escalas principal y superior y que están empleados en centros subvencionados. El PIB se calcula para todo el Reino Unido.

Reino Unido (SCT): Los salarios reales se refieren a todo el profesorado, independientemente de la edad de los docentes. El PIB se calcula para todo el Reino Unido.

Islandia: Los datos sobre los salarios reales se refieren a todo el profesorado de la enseñanza pública.

Dado que los salarios de los profesores suelen aumentar en relación con su experiencia, lo que a su vez repercute en los salarios medios reales, es útil evaluar el nivel de experiencia de toda la comunidad docente. La edad de la población docente se considera aquí como indicación de la experiencia. El gráfico 7 muestra el porcentaje de la población docente de 50 años o más en los Estados miembros de la UE en 2016, es decir, con unos 25 años de experiencia. De los Estados miembros sobre los que se dispone de datos relativos a los salarios reales (ver el gráfico 6), el porcentaje de profesores de 50 años o más era superior a la media de la UE en Alemania, Estonia, Grecia, Italia, Letonia, Lituania, los Países Bajos, Austria y Portugal. El porcentaje también era elevado en Hungría en educación primaria y secundaria inferior, en la República Checa, Eslovenia y Suecia en educación primaria y secundaria superior, en Eslovaquia en educación secundaria y en Finlandia en educación secundaria superior.

Gráfico 7: Porcentaje de docentes de 50 años o más de edad, 2016



Fuente: Eurostat, *Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups, educ_ueo_perp01*

Notas específicas de países

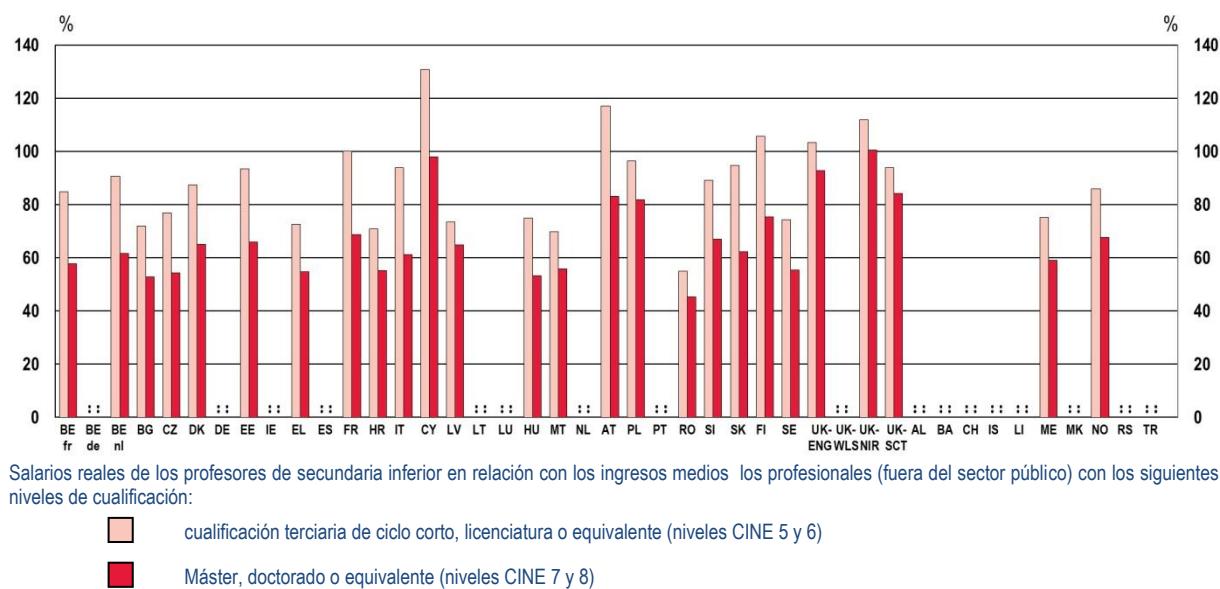
Irlanda: El valor porcentual de los niveles CINE 24 y 34 incluye a todos los profesores de secundaria juntos.

Portugal: El valor porcentual en CINE 34 incluye el nivel 35 (docentes en programas de formación profesional).

El Gráfico 8 muestra los salarios reales de los profesores de secundaria inferior en 2014/15 como proporción de los ingresos medios de otros titulados en educación superior que trabajan fuera del sector público. En cuatro sistemas educativos (Austria, Finlandia y el Reino Unido - Inglaterra e Irlanda del Norte), el salario medio de los profesores de educación secundaria inferior era superior a los ingresos medios de los profesionales con una titulación de ciclo corto de educación terciaria o una licenciatura que no trabajan en el sector público. Sin embargo, en Finlandia, donde la cualificación mínima para ejercer la docencia en el primer ciclo de secundaria es el nivel de máster, el salario medio equivalía al 75 % de los ingresos medios de los profesionales con cualificaciones de máster o doctorado fuera del sector público. En el Reino Unido (Inglaterra e Irlanda del Norte), donde sólo se requiere una licenciatura para acceder a la profesión docente, los salarios reales de los profesores eran similares o ligeramente inferiores a los ingresos medios de otros trabajadores con al menos un título de máster.

El salario medio de los profesores del primer ciclo de educación secundaria se situaba entre el 70 % y el 75 % de los ingresos medios de los trabajadores con estudios terciarios de ciclo corto o con una licenciatura en Bulgaria, Grecia, Croacia, Letonia y Malta, y sólo el 55 % en Rumanía. En Eslovenia y Eslovaquia, donde los profesores de secundaria inferior deben tener un título de máster, el salario medio se sitúa entre el 60 % y el 70 % de los ingresos medios de un profesional fuera del sector público con un título de máster o de doctorado, mientras que en la República Checa y Suecia se sitúa en torno al 50 %. Cabe señalar que los salarios de los docentes en algunos de estos países han aumentado considerablemente en los últimos tres años (ver Sección 2).

Gráfico 8: Salarios reales de los profesores de secundaria inferior en relación con los ingresos medios de otros titulados en educación superior que trabajan fuera del sector público, 2014/15



Salarios reales de los profesores de secundaria inferior en relación con los ingresos medios de los profesionales (fuera del sector público) con los siguientes niveles de cualificación:

- [Caja rosada] cualificación terciaria de ciclo corto, licenciatura o equivalente (niveles CINE 5 y 6)
- [Caja roja] Máster, doctorado o equivalente (niveles CINE 7 y 8)

Fuente: Eurydice y Eurostat.

(7) En Francia y Hungría, se exigía a los profesores de secundaria de primer ciclo que tuvieran un título de máster para acceder a la profesión docente en el año de referencia, pero, dado que se trataba de un requisito introducido recientemente, la mayoría de los profesores sólo tenían un título de licenciatura.

Salarios reales de los docentes en relación con los ingresos medios de otros titulados en educación superior que trabajan fuera del sector público(%), 2014/15

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	
Cualificación terciaria de ciclo corto, licenciatura o equivalente	85	:	91	72	77	87	:	93	:	73	:	100	71	94	131	73	:	:	75	70	:	117	
Máster, doctorado o equivalente	58	:	62	53	54	65	:	66	:	55	:	69	55	61	98	65	:	:	53	56	:	83	
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT			AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
Cualificación terciaria de ciclo corto, licenciatura o equivalente	96	:	55	89	95	106	74	103	:	112	94			:	:	:	:	75	:	86	:		
Máster, doctorado o equivalente	82	:	45	67	62	75	55	93	:	100	84			:	:	:	:	59	:	68	:		

Nota explicativa (Gráfico 8)

Este gráfico muestra la relación entre el salario bruto anual medio de los profesores de secundaria inferior y los ingresos brutos anuales medios de otros titulados en educación superior que trabajan fuera del sector público. Los salarios reales proceden del informe "Salarios y complementos

del profesorado y los directores de centros educativos 2014/15" de Eurydice. Los ingresos medios de los trabajadores con un nivel de estudios similar proceden de Eurostat, *Mean annual earnings by sex, economic activity and educational attainment [earn_ses14_30]*, Industry, construction and services (except public administration, defence, compulsory social security) [Salario anual medio según género, actividad económica y cualificación, industria construcción y servicios (excepto administración pública, defensa, seguridad social obligatoria)], 2014.

En la República Checa, Estonia, Francia, Italia, Hungría, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia y Suecia, los profesores debían acreditar un título de máster (CINE 7) para acceder a la profesión en el primer ciclo de secundaria.

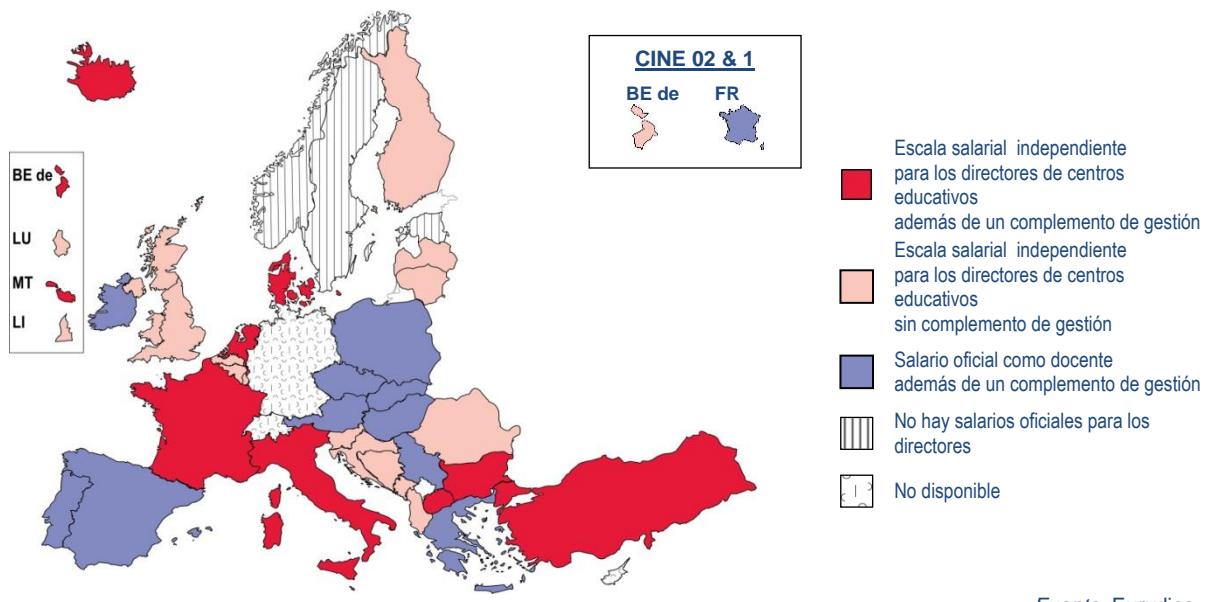
5. En la mayoría de los países, los ingresos de los directores de centros educativos dependen del tamaño del centro

El gráfico 9 muestra los tres tipos de sistemas de remuneración que se utilizan para pagar a los directores de los centros públicos en Europa.

1. En 10 sistemas educativos (Comunidad germanófona de Bélgica (enseñanza secundaria), Bulgaria, Dinamarca, Francia (enseñanza secundaria), Italia, Malta, Países Bajos, Islandia, Macedonia del Norte y Turquía), los directores de los centros educativos reciben una remuneración distinta (según una escala distinta de la del profesorado) y todos ellos perciben un complemento de gestión adicional a su salario.
2. En un segundo grupo de 17 sistemas educativos, si bien existen escalas salariales distintas, establecidas por ley, para los directores de escuela, no se abona ningún complemento de gestión (Comunidades francesa y flamenca de Bélgica, Croacia, Lituania, Letonia, Luxemburgo, Rumanía, Eslovenia, Finlandia, Reino Unido (los cuatro sistemas), Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein y Montenegro). Lo mismo ocurre en la Comunidad germanófona de Bélgica en el caso de la educación primaria.
3. En cambio, en 11 sistemas no existe una escala salarial distinta para los directores de centros educativos, sino que éstos perciben el salario de un docente más un complemento de gestión (República checa, Irlanda, Grecia, España, Francia (enseñanza preescolar y primaria), Hungría, Austria, Polonia, Portugal, Eslovaquia y Serbia).

En Estonia, Suecia y Noruega, la ley no establece un salario oficial para los directores de centros educativos.

Gráfico 9: Sistemas de remuneración de los directores de centros educativos públicos (CINE 02, 1, 24 y 34), 2017/18



Fuente: Eurydice.

Nota específica

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

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

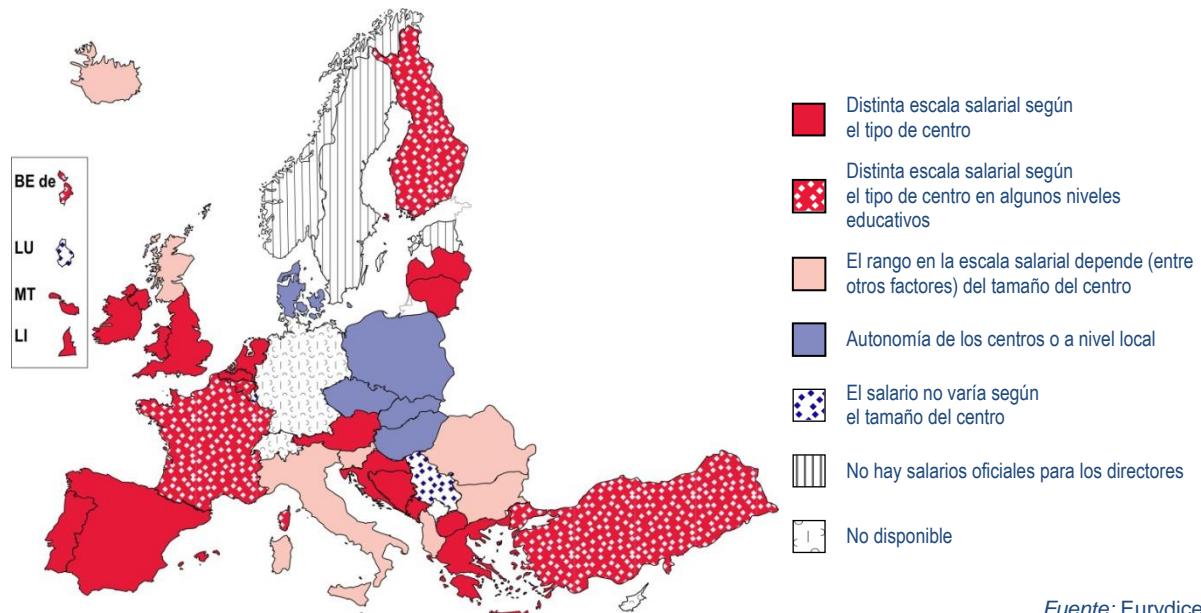
En 18 sistemas educativos (ver Gráfico 10), los centros educativos se agrupan según determinados criterios, entre los que se incluye el tamaño (según el número de alumnos, clases, programas o profesores) y un director de centro percibe su retribución en función de la franja salarial asignada al grupo al que pertenece su centro educativo. Esto también se aplica a los niveles de educación infantil y primaria en la Comunidad francesa de Bélgica y Francia, en los centros de secundaria de la Comunidad germanófona de Bélgica, en los de educación primaria y secundaria de primer ciclo en Finlandia y en los centros de secundaria de Anatolia en Turquía.

Las variaciones en los salarios anuales brutos oficiales de los directores de centros educativos debido al tamaño y otras características de los centros son generalmente inferiores al 20 % (ver el cuadro del gráfico 10). Aunque la diferencia salarial puede ser significativamente mayor en algunos países.

El salario mínimo de un director de centro educativo puede variar, según el tamaño o el tipo de centro, hasta en un 60 % en Irlanda, un 56 % en Letonia, un 71 % en los Países Bajos (enseñanza secundaria), un 30 % en Portugal y más del 70 % en el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte).

También existen diferencias significativas en los salarios máximos de los directores de centros educativos según el tamaño o el tipo de centro escolar en Irlanda (27 % en educación primaria y 41 % en educación secundaria), los Países Bajos (29 % en educación infantil y primaria y 58 % en educación secundaria) y el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) (85 %).

Gráfico 10: Impacto del tamaño de los centros educativos en los salarios de los directores de los mismos, 2017/18



Variación porcentual de los salarios de los directores de centros educativos según el tipo (por tamaño) de centro (%), 2017/18

	BE fr		BE de		BE nl		IE		EL		ES		FR		HR		LV		LT		MT		NL	
	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx
CINE 02	12	7			13	8					17	13	5	4			56		12	12	2	2	7	29
CINE 1	12	7			13	8	60	27	14	9	17	13	5	4	18	18	56		15	12	2	2	7	29
CINE 24			4	3	10	1	57	41	3	2	10	7			18	18	56		15	12	2	2	71	58
CINE 34			4	3	6	2	57	41	3	2	10	7			18	18	56		15	12	2	2	71	58
	AT		PT		FI		UK-ENG		UK-WLS		UK-NIR		BA		LI		ME		MK		TR			
	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx	Mín	Máx
CINE 02	19	17	30	13	7	7	72	85	72	85	72	85	8	8	6	8	13	14	10	10				
CINE 1	19	17	30	13	18	18	72	85	72	85	72	85	8	8	2	0	13	14	10	10				
CINE 24	19	17	30	13	18	18	72	85	72	85	72	85	8	8	2	0	13	14	10	10				
CINE 34	15	13	30	13			72	85	72	85	72	85	8	8	5	8	13	14	22	22	1	1		

En siete sistemas educativos (Bulgaria, Italia, Rumanía, Eslovenia, Reino Unido, Escocia, Albania e Islandia), sólo hay una escala salarial, pero para aplicarla a los directores de centros educativos se tiene en cuenta el tamaño del centro, así como otros factores.

En cinco sistemas educativos, las autoridades locales o educativas son quienes deciden si la retribución de los directores de los centros educativos están vinculada al tamaño del centro. En la República Checa, la legislación define un rango para el complemento de gestión - que debería depender del nivel de gestión y de las exigencias del trabajo - y la "autoridad legal" (la autoridad regional o local para la mayoría de los centros educativos) decide la cantidad final para cada director de centro en función de factores tales como el número de clases y de empleados en el centro correspondiente. En Dinamarca, los criterios se determinan a nivel local. En Polonia, los complementos de " cargo " y " motivación " concedidos a los directores de centros educativos están regulados por las administraciones locales. En Hungría y Eslovaquia, las tareas docentes de los directores de centros educativos dependen del tamaño de la escuela, pero la autoridad rectora de la escuela también puede decidir conceder complementos de gestión más altos a aquellos directores responsables de centros de mayor tamaño.

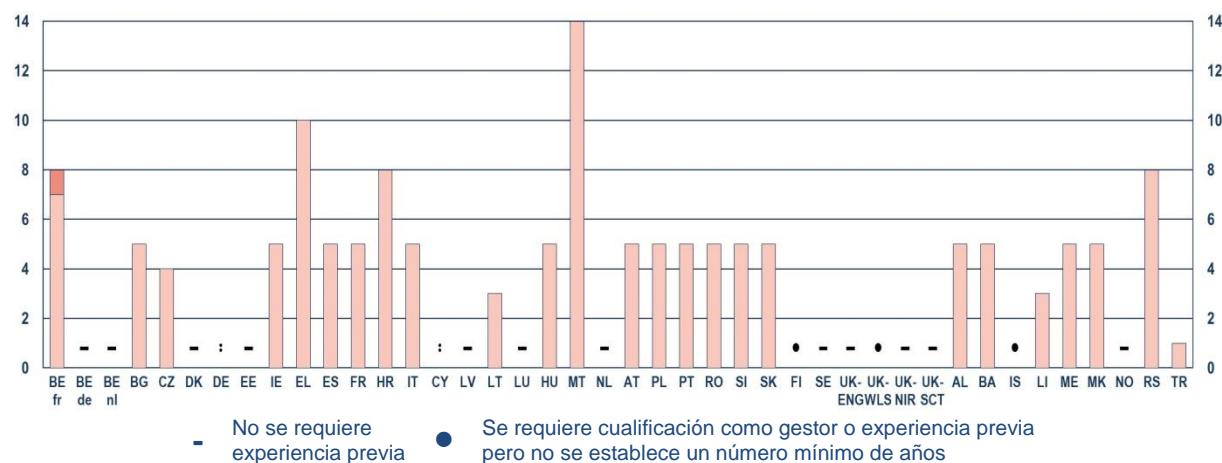
El salario del director no siempre varía en función del tamaño del centro educativo. En Serbia, todos los directores de centro reciben un complemento de gestión del 20 % de su sueldo base, independientemente del tamaño del centro. En Luxemburgo, el tamaño del centro no se tiene en cuenta como factor a la hora de determinar el salario de los directores de centros de educación secundaria.

6. En algunos sistemas educativos, existe una diferencia significativa entre los salarios de los docentes y los de los directores de centro

La compensación económica que se ofrezca a los directores de centros educativos puede influir en la decisión de un profesor de solicitar o no una plaza de director. En esta sección se detalla la experiencia docente requerida en los países europeos para ser director de un centro educativo y se comparan los sueldos oficiales de docentes y directores en el primer ciclo de enseñanza secundaria en 2017/18.

En 24 sistemas educativos, los profesores deben haber completado un período mínimo de experiencia profesional o años de servicio para llegar a ser directores de un centro. Dicho período mínimo suele oscilar entre tres y cinco años, aunque se eleva a siete u ocho años en la Comunidad Francesa de Bélgica, ocho en Croacia, diez en Grecia y catorce en Malta (ver gráfico 11). En 12 sistemas educativos, no existen requisitos legales en cuanto a la experiencia laboral previa de los candidatos.

Gráfico 11: Número de años de experiencia necesarios para ser director de un centro educativo público, 2017/18



Fuente: Eurydice.

Notas específicas de países

Bélgica (BE fr): Dependiendo de la red de centros, puede ser necesario acreditar siete u ocho años de experiencia docente para acceder a un puesto de director de centro.

República Checa: Se requieren tres años de experiencia en educación infantil, cuatro años en educación primaria, cuatro o cinco en el primer ciclo de secundaria y cinco educación secundaria superior.

Francia: En las escuelas de infantil y primaria, los profesores necesitan dos años de experiencia para solicitar un puesto de director.

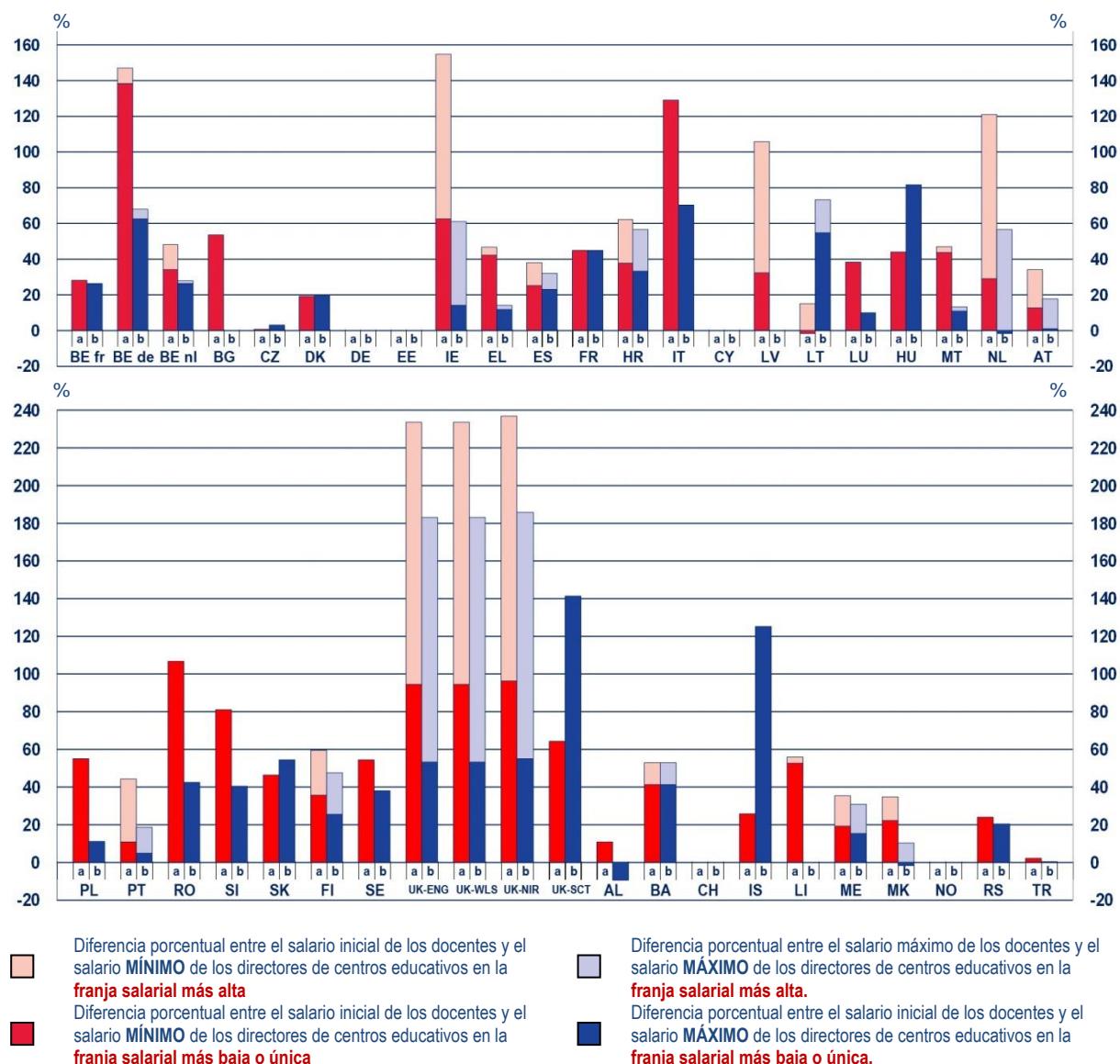
En el gráfico 12 se muestra la diferencia porcentual entre el salario mínimo y el máximo anual bruto de docentes y directores de centros de secundaria inferior. Estas cifras se refieren a los que tienen la cualificación mínima exigida para ejercer la docencia o la dirección. Cabe señalar que, en los países en los que los profesores necesitan un número mínimo de años de experiencia para solicitar una plaza de director, el salario mínimo del director de centros educativos se corresponde con ese

número de años de servicio. En cambio, el salario mínimo de los profesores se aplica a los profesores recién incorporados a la profesión sin experiencia previa. Como los salarios de los profesores más experimentados suelen ser más altos, la diferencia con los de los directores de escuela sería relativamente menor.

El salario mínimo oficial de los directores de centros educativos en este nivel es más del doble del salario inicial de los profesores en varios sistemas educativos (la Comunidad germanófona de Bélgica, Italia y Rumanía, y también en las escuelas más grandes de Letonia y los Países Bajos). También es superior en más del 50 % en otros seis sistemas (Bulgaria, Irlanda, Polonia, Eslovenia, Reino Unido, Escocia y Liechtenstein) y en las escuelas más grandes de Bosnia y Herzegovina (con más de 800 alumnos), Croacia (con más de 850) y Finlandia (con más de 20 grupos de 32 alumnos). Sólo en unos pocos países (Lituania, Albania y Turquía), la diferencia entre el salario mínimo de un profesor y el de un director es inferior al 15 %.

El salario máximo que un director de centro plenamente cualificado puede percibir en el primer ciclo de secundaria es superior en más de un 50 % al salario máximo de un profesor con la cualificación mínima en la Comunidad germanófona de Bélgica, Italia, Lituania, Hungría y Eslovaquia, así como en las escuelas más importantes de Irlanda, Croacia, los Países Bajos y Bosnia y Herzegovina. En el Reino Unido (Escocia) e Islandia, es más del doble. La diferencia entre el salario máximo de un profesor y el de un director es inferior al 15 % sólo en Grecia, Luxemburgo, Malta, Polonia, Albania, Macedonia del Norte y Turquía.

Gráfico 12: Diferencia porcentual entre el salario mínimo y el máximo anual bruto establecidos por ley para docentes y directores de centros educativos (CINE 24), 2017/18



Fuente: Eurydice.

Diferencia porcentual entre los salarios iniciales de los docentes y el salario MÍNIMO de los directores de centros educativos (%), 2017/18

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
En escala salarial única o en la franja más baja (para directores de centros educativos)	28	138	34	54	1	19	:	(-)	63	42	25	45	38	129	:	32	-2	38	44	44	29	13
En la franja salarial más alta (para directores de centros educativos)	(-)	147	48	(-)	(-)	(-)	:	(-)	155	47	38	(-)	62	(-)	:	106	14	(-)	(-)	47	121	34
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT		AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
En escala salarial única o en la franja más baja (para directores de centros educativos)	55	11	107	81	47	36	54	94	94	96	64		11	41	:	26	53	19	22	(-)	24	2
En la franja salarial más alta (para directores de centros educativos)	(-)	44	(-)	(-)	(-)	59	(-)	234	234	237	(-)		(-)	53	:	(-)	56	35	(-)	(-)	(-)	(-)

Diferencia porcentual entre los salarios más altos de los docentes y el salario MÁXIMO de los directores de centros educativos (%), 2017/18

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
En escala salarial única o en la franja más baja (para directores de centros educativos)	27	63	27	(-)	3	20	:	(-)	14	12	23	45	33	70	:	(-)	55	10	82	11	-2	1
(-)	68	28	(-)	(-)	(-)	(-)	:	(-)	61	14	32	(-)	57	(-)	:	(-)	73	(-)	(-)	13	55	18
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT		AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
En escala salarial única o en la franja más baja (para directores de centros educativos)	11	5	43	40	55	26	38	53	53	55	141		-9	41	:	125	0	15	-2	(-)	20	0
(-)	19	(-)	(-)	(-)	48	(-)	183	183	186	(-)		(-)	53	:	(-)	0	31	9	(-)	(-)	(-)	(-)

Nota explicativa (Gráfico 12)

En este gráfico se comparan los salarios de los profesores de secundaria inferior con los de los directores de centros educativos en 2017/18. Se analizan los salarios iniciales en el punto más bajo de los respectivos rangos salariales de cada grupo, así como los salarios máximos en el punto más alto.

En los casos en que los directores de los centros educativos reciben salarios diferentes en función del tamaño del centro, se utilizan tanto los rangos más bajos como los más altos como base de comparación con los salarios de los docentes.

Los salarios oficiales de los profesores se refieren a los profesores noveles a tiempo completo con la cualificación mínima para acceder a la profesión docente, excepto en los países en los que la mayoría de los profesores acceden a la profesión con una cualificación superior y, por lo tanto, reciben un salario más elevado. En este caso, el salario inicial oficial que se muestra es para la mayoría de profesores con una cualificación superior (ver las notas específicas de cada país más adelante).

Los salarios de los directores de centros educativos se refieren a los directores que poseen la cualificación mínima necesaria para dirigir un centro.

Los datos sobre los salarios de cada país se incluyen en la Parte II de este informe (Fichas Técnicas Nacionales). Los tipos de cambio utilizados para convertir los sueldos a euros (si se comunicaron en una moneda nacional diferente) figuran en un anexo al final del informe.

Notas específicas de países

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

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

Irlanda: Los salarios máximos oficiales de los directores de centros educativos incluyen complementos por cualificaciones adicionales a la cualificación mínima.

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

Letonia: La normativa oficial sólo define los salarios iniciales.

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

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

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

En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), los salarios mínimos y máximos de los directores de centro se aplican a todos los niveles educativos. Cada centro se asigna a uno de los ocho grupos en función de su puntuación unitaria total, que se calcula teniendo en cuenta el número de alumnos, el nivel educativo y el número de alumnos NEE. En la práctica, sólo los directores de guarderías o centros de enseñanza primaria muy pequeños pertenecen al Grupo 1 y sólo los directores de centros de enseñanza secundaria muy grandes pertenecen al Grupo 8. El salario mínimo de los directores de los centros del Grupo 1 es casi el doble que el de los profesores que se incorporan a la profesión, y más del triple en los centros del Grupo 8. El salario máximo de los directores en el Grupo 1 es una vez y media el salario máximo de los docentes en esos centros, y casi tres veces más en el caso del Grupo 8.

Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa – 2017/18

El informe analiza los salarios oficiales de los profesores y directores de centros de educación infantil, primaria y secundaria general en 42 sistemas educativos europeos en 2017/18. También se examinan los principales cambios de los últimos años, así como los salarios medios reales de los profesores, incluidos los complementos y otros pagos adicionales. El informe incluye fichas nacionales que muestran los datos de cada sistema educativo. Los datos han sido recogidos conjuntamente por las redes Eurydice y OECD/ NESLI.

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

