

RETRIBUCIONES SALARIALES DEL PROFESORADO

Comparativa con los países europeos de nuestro entorno



Datos EURYDICE

Curso 2018-19



GABINETE TÉCNICO-ENSEÑANZA

OCTUBRE 2020

INTRODUCCIÓN

En este estudio se han analizado los datos ofrecidos por Eurydice sobre los salarios oficiales mínimos y máximos en relación con el PIB per cápita, de los docentes de infantil, primaria y secundaria de los países de nuestro entorno más próximo. En el documento no se han incorporado los datos de países europeos con indicadores del nivel de vida muy inferior para no distorsionar las medias. Los países seleccionados pertenecen a la Unión Europea UE, salvo Noruega y Suiza.

La mejora de las retribuciones salariales junto con unas condiciones laborales adecuadas contribuye en gran medida a hacer más atractiva la profesión docente y que esta tenga un mayor reconocimiento social. Estudios como los de la OCDE subrayan la relación directa que existe entre el salario de los trabajadores y el grado de atracción hacia la profesión. Además, otros beneficios como ayudas familiares, compensaciones sociales, descuentos en el transporte público, etc. inciden positivamente en los aspectos mencionados. Por tanto, la mejora de los salarios, ayudas y condiciones laborales de los docentes han de ser aspectos decisivos para abordar en una buena política educativa.

Las retribuciones de los docentes representan uno de los capítulos más importantes dentro de los gastos de cualquier sistema educativo. A causa de la crisis en numerosos países se aplicaron recortes salariales o congelaciones a los empleados públicos para reducir los déficits presupuestarios. En esos casos, el poder adquisitivo del profesorado de dichos países continuó descendiendo debido al aumento del coste de la vida. En estos últimos años, en muchos de estos países se han ido suprimiendo las congelaciones salariales y los salarios se han ido ajustado al coste de la vida.

Sobre las cifras que proporciona Eurydice, hay que aclarar que existen variables que inciden en las remuneraciones salariales y condiciones laborales según el país, que complican el establecer similitudes y diferencias en la comparación de los datos.

Como primera variable, en los salarios oficiales que se ofrecen no están incluidos los complementos y bonificaciones salariales, que en algunos países representan un porcentaje considerable en el total del sueldo.

Una segunda variable es la diversidad de complementos salariales que cada país contempla a la hora de remunerar a sus docentes.

Otra variable es el método empleado para establecer los gastos educativos. En la mayoría de los países las administraciones públicas, bien a nivel central y/o regional, fijan la cuantía para cada programa educativo. En otros países, la administración pública fija la cuantía global del presupuesto para educación, pero la aplicación de determinados complementos son decisiones adoptadas a nivel local o incluso a nivel de cada centro docente.

Por ejemplo, en España, cada administración educativa ajusta las cantidades complementarias. En Finlandia, los salarios se acuerdan a nivel nacional mediante convenios colectivos estatales y municipales y se aprueban cada 1-3 años por acuerdos de sindicatos y administraciones locales. En Noruega, el salario mínimo se negocia a nivel central y los municipios lo incrementan en base a negociaciones directas, teniendo libertad para incrementar el salario mínimo. En Suecia, los salarios están vinculados a rendimiento y los convenios establecen un marco de referencia.

Otro aspecto que incide considerablemente en las remuneraciones del profesorado es el incremento del salario a lo largo de los años de docencia, que varía notablemente de unos países a otros. En el caso de España, los docentes no perciben mucha diferencia entre las cantidades del inicio de su carrera y en el transcurso de la misma (menos del 9% de aumento con 10 años de experiencia y menos del 16% con 15 años). Es al final de la carrera docente cuando el incremento supone un porcentaje mayor, en torno al 42%.

En relación a lo anterior, los años necesarios para alcanzar la remuneración máxima es otro factor que incide de forma muy notable y que también varía según los países. Los docentes españoles se sitúan entre los que más años necesitan para alcanzar esta remuneración, necesitando 39 años para conseguirlo. Conviene señalar, en este sentido, que las cotizaciones máximas, a efectos de jubilación, se alcanzan con 35 años de servicio por lo que, en la práctica, muchos docentes españoles llegan a la edad de jubilación sin haber podido alcanzar dicho salario máximo.

TABLAS SALARIALES DEL PROFESORADO EN LOS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO

En las tablas adjuntas se indican los sueldos que percibe el profesorado de los países de nuestro entorno elegidos para el estudio: el mínimo, con 10 años de experiencia, y con 15 años el máximo. También se indica el promedio de años necesarios para conseguirlo. Para su comprensión se adjuntan las siguientes aclaraciones.

ACLARACIONES DEL CONTENIDO DE LAS TABLAS ADJUNTAS:

- La información procedente de EURYDICE es fundamentalmente de los documentos oficiales promulgados por las administraciones educativas centrales (de rango superior). No obstante, en aquellos países en los que no existe dicha normativa se ha recurrido a otros documentos y acuerdos reconocidos y aceptados por las administraciones educativas.
- Hay un conjunto de países, 12 en concreto, cuyos docentes tienen un sistema único de retribución, independientemente del nivel educativo donde imparten docencia. Por otro lado, es significativo el caso islandés cuyos docentes de infantil son los de mayor retribución y los de secundaria superior los que menos ganan.

- Se han seleccionado 16 países pertenecientes a la UE además de Suiza y Noruega. En el caso de Bélgica y el Reino Unido, además, se han tenido en cuenta sus variaciones por comunidad lingüística o países miembros de la Unión.
- En el caso español, los datos sobre el salario se refieren a la media de retribuciones entre los diferentes sistemas autonómicos y el ámbito de gestión del Ministerio de Educación. Por esta razón, los salarios mínimos y máximos reflejados no van a coincidir con los que cada Comunidad Autónoma abona a su profesorado.

Definiciones

- ***Salario base bruto oficial anual***

Es la cantidad que paga el empleador en un año, incluidos los incrementos generales de las escalas retributivas, la paga extraordinaria y la de vacaciones donde existen, y excluidas las aportaciones a la seguridad social y a los planes de pensiones por cuenta de la empresa. Este sueldo no incluye otros complementos retributivos, primas o bonificaciones relacionados, por ejemplo, con la posesión de otros títulos, méritos, horas extraordinarias, responsabilidades adicionales, localización geográfica, obligación de impartir clases en circunstancias de especial dificultad, ni los gastos de alojamiento, transporte o asistencia sanitaria y que pueden representar un porcentaje considerable del sueldo.

- ***Salario mínimo***

Es el salario base bruto que percibe el profesorado al inicio de su carrera profesional.

- ***Salario máximo***

Es el salario base bruto que percibe el profesorado en el momento de su jubilación o tras un determinado número de años de servicio. El salario máximo incluye únicamente los incrementos relacionados con la antigüedad y/o la edad.

-Tabla 1-

SALARIO BRUTO ANUAL EN EUROS DEL PROFESORADO A JORNADA COMPLETA EN CENTROS PÚBLICOS					
PAÍSES de nuestro entorno.	INFANTIL				
	Salario oficial				Promedio de años para alcanzar el máximo
Total 18 países *	Mínimo	Después de 10 años	Después de 15 años	Máximo	
España	29.918	32.399	34.557	42.531	39
Bélgica (French Community)	31.980	39.991	45.026	55.096	27
Bélgica (German-speaking)	34.073	42.623	46.047	54.597	s.d.
Bélgica (Flemish Community)	33.048	41.444	46.659	57.091	27
Dinamarca	45.622	51.751	51.751	51.751	10
Grecia	13.104	15.917	17.156	25.816	36
Francia	26.329	30.070	32.111	46.338	25
Italia	23.993	26.358	28.914	35.150	35
Holanda	35.600	47.303	55.469	58.597	18
Luxemburgo	67.391	87.159	98.391	119.057	30
Malta	19.487	23.693	24.509	24.509	12
Portugal	22.310	27.148	28.803	48.154	34
Finlandia	29.008	31.542	31.755	31.755	10
Suecia (2018)	35.130	37.000	39.238	41.250	n.a.
Inglaterra	28.022	n.a.	46.176	46.176	n.a.
Gales	27.023	n.a.	44.893	44.893	n.a.
Irlanda del Norte	26.429	44.998	44.998	44.998	n.a.
Escocia	32.195	42.807	42.807	42.807	6
Suiza	67.422	84.412	s.d.	102.841	25
Noruega	39.204	45.355	45.355	47.233	16
MEDIA	33.364	41.776	42.348	51.032	23

Notas:

s.d.: sin datos

n.a.: no aplicable

*: No hay datos de Alemania, Irlanda ni Austria

En el caso de España esta etapa se corresponde con el 2º ciclo de Educación infantil. El primer ciclo se corresponde con Técnicos de Educación y las retribuciones son inferiores.

-Tabla 2-

SALARIO BRUTO ANUAL EN EUROS DEL PROFESORADO A JORNADA COMPLETA EN CENTROS PÚBLICOS					
PAÍSES de nuestro entorno.	PRIMARIA				
	Salario oficial				Promedio nº años para alcanzar el máximo
Total 18 países	Mínimo	Después de 10 años	Después de 15 años	Máximo	
España (1)	29.918	32.399	34.557	42.531	39
Bélgica (French Community)	31.980	39.991	45.026	55.096	27
Bélgica (German-speaking)	34.073	42.623	46.047	54.597	27
Bélgica (Flemish Community)	33.048	41.444	46.659	57.091	27
Dinamarca	52.594	58.384	60.532	60.532	12
Alemania	50.029	58.173	61.403	65.784	s.d.
Irlanda	36.318	50.499	58.662	68.213	s.d.
Grecia	13.104	15.917	17.156	25.816	36
Francia	26.329	30.070	32.111	46.338	25
Italia	23.993	26.358	28.914	35.150	35
Holanda	35.600	47.303	55.469	58.597	18
Luxemburgo	67.391	87.159	98.391	119.057	30
Malta	23.716	27.251	28.225	32.258	19
Austria	37.332	40.382	44.730	65.664	34
Portugal	22.310	27.148	28.803	48.154	34
Finlandia	32.815	37.879	40.423	42.849	20
Suecia (2018)	36.037	39.890	41.533	47.578	n.a.
Inglaterra	28.022	n.a.	46.176	46.176	n.a.
Gales	27.023	n.a.	44.893	44.893	n.a.
Irlanda del Norte	26.429	44.998	44.998	44.998	n.a.
Escocia	32.195	42.807	42.807	42.807	6
Suiza	71.917	89.446	s.d.	109.493	25
Noruega	43.224	48.563	48.563	50.400	16
MEDIA	35.971	45.204	45.813	55.592	24

-Tabla 3-

SALARIO BRUTO ANUAL EN EUROS DEL PROFESORADO A JORNADA COMPLETA EN CENTROS PÚBLICOS					
PAÍSES de nuestro entorno.	SECUNDARIA INFERIOR (ESO)				
Total 18 países	Salario oficial				Promedio nº años para alcanzar el máximo
	Mínimo	Después de 10 años	Después de 15 años	Máximo	
España (1)	33.392	36.208	38.559	47.293	39
Bélgica (French Community)	31.980	39.991	45.026	55.096	27
Bélgica (German-speaking)	34.073	42.623	46.047	54.597	27
Bélgica (Flemish Community)	33.048	41.444	46.659	57.091	27
Dinamarca	52.861	59.105	61.115	61.115	12
Alemania	55.153	64.041	66.827	72.373	s.d.
Irlanda	36.318	50.499	58.662	68.213	s.d.
Grecia	13.104	15.917	17.156	25.816	36
Francia	27.709	31.450	33.491	47.855	29
Italia	25.829	28.586	31.480	38.596	35
Holanda	37.809	57.950	66.644	77.507	s.d.
Luxemburgo	76.376	96.060	106.005	133.579	30
Malta	23.716	27.251	28.225	32.258	19
Austria	36.854	42.335	46.945	70.057	34
Portugal	22.310	27.148	28.803	48.154	34
Finlandia	35.441	40.910	43.658	46.277	20
Suecia (2018)	37.170	40.910	42.723	49.013	n.a.
Inglaterra	28.022	n.a.	46.176	46.176	n.a.
Gales	27.023	n.a.	44.893	44.893	n.a.
Irlanda del Norte	26.429	44.998	44.998	44.998	n.a.
Escocia	32.195	42.807	42.807	42.807	6
Suiza	80.367	101.762	s.d.	123.337	25
Noruega	43.224	48.563	48.563	50.400	16
MEDIA	37.548	47.874	47.675	59.026	25

-Tabla 4-

SALARIO BRUTO ANUAL EN EUROS DEL PROFESORADO A JORNADA COMPLETA EN CENTROS PÚBLICOS					
PAÍSES de nuestro entorno.	SECUNDARIA SUPERIOR (BACHILLERATO)				
Total 18 países	Salario oficial				Promedio nº años para alcanzar el máximo
	Mínimo	Después de 10 años	Después de 15 años	Máximo	
España (1)	33.392	36.208	38.559	47.293	39
Bélgica (French Community)	37.412	45.518	50.553	60.623	27
Bélgica (German-speaking)	42.692	54.774	59.606	69.272	27
Bélgica (Flemish Community)	33.048	41.444	46.659	57.091	27
Dinamarca	50.345	65.426	65.426	65.426	7
Alemania	58.542	66.956	70.304	82.027	s.d.
Irlanda	36.318	50.499	58.662	68.213	s.d.
Grecia	13.104	15.917	17.156	25.816	36
Francia	27.709	31.450	33.491	47.855	29
Italia	25.829	29.268	32.356	40.338	35
Holanda	37.809	57.950	66.644	77.507	s.d.
Luxemburgo	76.376	96.060	106.005	133.579	30
Malta	23.716	27.251	28.225	32.258	19
Austria	36.251	45.656	51.341	74.705	34
Portugal	22.310	27.148	28.803	48.154	34
Finlandia	37.210	44.556	46.651	49.450	20
Suecia (2018)	37.856	42.213	43.063	49.801	n.a.
Inglaterra	28.022	n.a.	46.176	46.176	n.a.
Gales	27.023	n.a.	44.893	44.893	n.a.
Irlanda del Norte	26.429	44.998	44.998	44.998	n.a.
Escocia	32.195	42.807	42.807	42.807	6
Suiza	90.525	116.505	n.d.	139.069	24
Noruega	43.224	48.563	48.563	50.400	16
MEDIA	38.192	49.704	48.538	61.028	24

Como se observa en las tablas, los docentes españoles de las etapas de infantil, primaria y secundaria tanto al inicio de su carrera profesional como a lo largo de la misma, tienen un sueldo oficial mínimo por debajo de la media de los 18 países de nuestro entorno seleccionados en este trabajo.

Igualmente, los salarios máximos de los docentes españoles de las mismas etapas educativas también están por debajo de la media del salario máximo de los países estudiados.

La progresión salarial, es decir, el incremento progresivo del salario con respecto a los años de servicio, en España es de aproximadamente un 42%. Así, un docente español al acabar su carrera profesional, tras 39 años de dedicación (que no tiene que coincidir con la edad de jubilación voluntaria), solo verá una diferencia salarial

de 12.613 euros brutos anuales en el 2º ciclo de Infantil y Primaria, y 13.901 euros brutos anuales en Secundaria.

En Francia un profesor de Secundaria tras 29 años de profesión (que son los necesarios para alcanzar el salario máximo), alcanzará un 81'76% más que al inicio de su carrera, un 72'71% en secundaria inferior. En Portugal tras 34 años de servicios alcanzarán un 115'84% más que al inicio, superando el salario de los docentes españoles con salarios superiores hasta los 10 años de experiencia. En Escocia y Dinamarca los incrementos oscilan entre un 15% y un 33% pero alcanzan el salario máximo con 6 y 12 años respectivamente. Finlandia, Malta y Noruega también alcanzan el salario máximo en 20 años o menos. La escasa progresión del salario docente en España es un problema que se viene arrastrando a lo largo de los años, que da lugar a "escalas salariales muy comprimidas" según confirma la OCDE en sus informes.

OTROS COMPLEMENTOS O BONIFICACIONES SALARIALES

Existen diversas bonificaciones salariales que se añaden al sueldo oficial y que pueden representar una parte importante del salario total de los docentes. Estas bonificaciones varían de unos países a otros y se conceden por diversas condiciones como: poseer títulos adicionales, formación continua, una evaluación positiva de la actividad docente y de los resultados del alumnado en los exámenes, enseñar en circunstancias de especial dificultad o trabajar con alumnado con necesidades educativas especiales, participación en actividades extracurriculares, así como por las horas extraordinarias o por impartir clase en áreas remotas o con un elevado coste de vida.

La formación permanente del profesorado se considera una obligación profesional en la mayoría de los países. En algunos, como en España, es un requisito indispensable para la promoción y los aumentos salariales. En otros, como Dinamarca, Finlandia y Suecia se establece según los acuerdos laborales.

Más de la mitad de los países, entre los que se encuentran España, Finlandia, Dinamarca, Irlanda, y Grecia, contemplan complementos o bonificaciones por asumir otras responsabilidades como: gestión de centro, jefaturas de departamento, apoyo a otros profesores, comités de selección o exámenes, organización de materiales didácticos, etc.

La mitad de los países tienen bonificaciones por localización geográfica del centro en la que está destinado el profesorado. Esta bonificación puede tener un carácter geográfico, que suele presentarse como un incentivo para animar al profesorado a aceptar puestos en zonas rurales, remotas y/o socialmente desfavorecidas. Es el caso de Dinamarca, España, Finlandia o Escocia. También puede tener carácter económico, por trabajar en zonas con un alto coste de vida como en Francia e Inglaterra o por carácter social, al trabajar en áreas con considerable exclusión social, zonas de alto riesgo, zonas con alto índice de minorías étnicas o lingüística.

Países como Finlandia, Suecia y Dinamarca, dan complementos retributivos en todos los apartados, mientras que en España solamente se contempla en tres apartados (por formación permanente, por responsabilidades adicionales y por localización geográfica solo en algunas Comunidades Autónomas como las insulares).

Las bonificaciones más habituales son por responsabilidades adicionales y horas extra, mientras que por otras cualificaciones de formación y por evaluación docente y buenos resultados del alumnado son las que se abonan con menos frecuencia.

NÚMERO MEDIO DE AÑOS PARA OBTENER EL SALARIO MÁXIMO OFICIAL

Existen grandes diferencias entre los países estudiados con respecto al número de años que los docentes han de ejercer para obtener el salario máximo como se puede comprobar en la Tabla 5.

En seis de ellos, el promedio de años para que un profesor perciba el salario máximo es inferior o igual a 20.

Existe otro grupo de cuatro países donde se necesitan más años de servicio, entre 20 y 30, para alcanzar el salario máximo oficial. Por último, se encuentra otro grupo de países como España, Grecia, Italia, Austria y Portugal, donde es necesario superar los 30 años de experiencia, siendo los docentes españoles los que más años necesitan para alcanzar el sueldo máximo, 39 años.

Por otra parte, la diferencia entre los salarios mínimos oficiales y los máximos varía considerablemente entre los países. Existe un grupo de ellos, entre los que se encuentra España, cuya diferencia está entre un 15 y un 45%, mientras que en otros como Irlanda, Francia, Grecia, Austria y Portugal los salarios máximos oficiales alcanzan aumentos superiores al 75%, llegando en el caso de Portugal a alcanzar un aumento superior al 115%. En el caso de Holanda y Austria, los docentes de secundaria superior también superan el 100% de las retribuciones iniciales. En otros casos, aunque no haya subidas tan elevadas, solo necesitan 12 o menos años de docencia para alcanzar el máximo. Son los casos de Dinamarca o Escocia.

En España la diferencia entre el salario mínimo y máximo es de un 42%, pero se necesitan muchos años de servicio, un total de 39 años para conseguirlo.

Estas variables también influyen directamente tanto en la permanencia en la docencia como en el atractivo y la valoración de la profesión. No cabe duda que el profesorado que tiene un salario que aumenta de manera progresiva a lo largo de su carrera profesional tiene menos predisposición a abandonar la docencia.

-Tabla 5-

PAÍSES	Nº MEDIO DE AÑOS PARA OBTENER EL SALARIO MÁXIMO OFICIAL (Datos EURYDICE)		
España	39 años		
Bélgica (French Community)	27 años		
Bélgica (German-speaking)	Datos no disponibles en infantil		27 años en primaria y secundaria
Bélgica (Flemish Community)	27 años		
Dinamarca	10 años en infantil	12 años en primaria y secundaria inferior	7 años en secundaria superior
Alemania	Datos no disponibles		
Irlanda	Datos no disponibles		
Grecia	36 años		
Francia	25 años en infantil y primaria		29 años en secundaria
Italia	35 años		
Holanda	18 años en infantil y primaria		Datos no disponibles en secundaria
Luxemburgo	30 años		
Malta	12 años en infantil		19 años en primaria y secundaria
Austria	Datos no disponibles en infantil		34 años en primaria y secundaria
Portugal	34 años		
Finlandia	10 años en infantil		20 años en primaria y secundaria
Suecia	El sistema de edad para llegar a máximo sueldo reglamentario base no se aplica		
Inglaterra, Gales e Irlanda N.	Datos no disponibles		
Escocia	6 años		
Suiza	25 años en primaria y secundaria inferior		24 años en secundaria superior
Noruega	16 años		

CONCLUSIONES

Las variaciones de unos países a otros son grandes y las variables que intervienen en los salarios de los docentes son diversas. Como ya se ha explicado a lo largo del trabajo, sin tener en cuenta las bonificaciones y solo ajustándonos a las cantidades ofrecidas por EURYDICE con respecto a los salarios oficiales, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Si agrupamos los países en función del PIB per cápita, los docentes españoles se sitúan en el grupo de países con un PIB entre 22.000 y 35.000 euros, junto a Chipre, Francia, Italia, Malta y Eslovenia. Respecto a estos países, al inicio de la carrera profesional tienen un sueldo oficial mínimo superior mientras que su salario máximo queda por debajo (salvo los de Italia y Malta), incluso de países con un PIB inferior como Portugal. Entre los países seleccionados para el estudio, el salario inicial de los docentes españoles se sitúa, dependiendo de la etapa, entre el puesto 11º y el 15º para ir descendiendo a lo largo de los años y situarse entre el 15º y el 20º dependiendo de la etapa.
- La progresión de los salarios de los docentes españoles –desde el inicio de su carrera profesional hasta alcanzar el salario máximo– es inferior al 45%, mientras que en la media de los países estudiados esta progresión oscila, según la etapa entre el 54% y el 64%, con el agravante de que para conseguirlo en nuestro país es donde se necesitan más años de servicio, lo que da lugar a escalas salariales muy comprimidas.
- En general, se observa que el nivel salarial real está fuertemente correlacionado con el PIB per cápita de un país, es decir, cuanto mayor sea el PIB per cápita, mayor es el salario medio de los profesores.
- Los docentes españoles solo reciben bonificaciones salariales por tres conceptos, por formación permanente, por responsabilidades adicionales y por localización geográfica (conceptos que no se perciben ni en todas las Comunidades Autónomas ni con las mismas cantidades)
- La complejidad y variedad de competencias requeridas para ser docente plantea un desafío para todos los sistemas nacionales de educación: cómo atraer a los graduados mejor cualificados a la profesión docente y luego retenerlos. Junto con otros factores tales como las condiciones laborales, la perspectiva de carrera o las oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento, la remuneración juega un papel importante en atraer personas a la profesión y en asegurar que los docentes en activo se sientan valorados y suficientemente motivados para brindar una enseñanza de alta calidad.

FeSP-UGT considera que la reducción de los salarios o del poder adquisitivo de los docentes supone un impacto negativo. Esta reducción supone que, por un lado, se desincentive a los mejores estudiantes para ingresar en la profesión, y por otro, hace que el profesorado no se sienta reconocido por su labor.

Un sistema educativo de calidad ha de cuidar a sus docentes. Una forma de motivación y reconocimiento es la de ofrecer un salario en consonancia a la responsabilidad. La carga de responsabilidades que tienen que asumir el profesorado aumenta cada vez más y las competencias que se le exigen también son cada vez más numerosos, como pueden ser las nuevas tecnologías, idiomas, habilidades específicas para atención del alumnado, gestión, etc. Todas ellas han de ser reconocidas y valoradas, bien salarialmente o con condiciones laborales más favorables. No se puede pretender captar y retener al profesorado en una profesión con tantos cometidos y con una carga de compromiso como es la docente, si no existe una correlación entre estos y las gratificaciones que se reciben por ellos.

Está comprobado que los sistemas educativos con mejores resultados son los que manifiestan un reconocimiento social y económico a sus docentes, por lo que invertir en educación es mejorar las perspectivas de las generaciones futuras.

Es necesario desarrollar políticas que atiendan a mejorar los ingresos y las perspectivas profesionales de los empleados en el sector educativo para aumentar el atractivo de la profesión docente, tanto para profesores en servicio como para candidatos potenciales.

Por otro lado, es fundamental el desarrollo de la carrera docente y que, dentro de este apartado, se valore y promueva el incremento del complemento salarial por formación (doctorado, máster...), innovación (mediante la participación, implementación o desarrollo de proyectos...) o dedicación.

Por último, es necesario que se reduzcan los plazos para poder acceder al salario máximo. Sin una verdadera carrera profesional y con los plazos más elevados de la UE para alcanzar el salario máximo es difícil motivar y atraer a los mejores docentes.

Octubre 2020

FUENTE: *Datos obtenidos del informe de EURYDICE: Teachers' and School Heads' Salaries Europe, 2018/19*

