

Como negociar el salario del pastor

## INTRODUCCIÓN

El salario pastoral puede ser un tema delicado para las iglesias, los pastores y sus familias. Una remuneración justa es importante, pero el proceso para determinar el salario justo es tan importante para la moral y el ministerio como lo es el monto salarial.

La mayoría de los pastores se sienten incómodos con la negociación de su salario. Ellos sabían que no se iban a enriquecer con esta “carrera” cuando respondieron al llamado. Además, nuestra teología (y la personalidad típica de un pastor) valora el sacrificio propio y la sumisión. De hecho, los pastores pueden tener ligeras dudas sobre si realmente merecen un aumento de salario, especialmente a la luz de las necesidades de otros programas de la iglesia y el estado del mundo. Sin embargo, reconocen que un salario inadecuado afecta negativamente a su familia. También afecta su propia actitud hacia la congregación y su vocación.

Se necesitan cálculos cuidadosos para alcanzar un equilibrio apropiado entre los recursos de la congregación, las necesidades familiares y personales, las normas de la comunidad y los valores del reino. Afortunadamente, gran parte de este trabajo ha sido eliminado con la creación de pautas denominacionales de salarios desarrollados por el Liderazgo Congregacional y Ministerial de la Iglesia Menonita de EE. UU. y la Iglesia Menonita de Canadá. Estas pautas se pueden utilizar para calcular un salario apropiado por medio de fórmulas.

Sin embargo, las pautas no ofrecen una respuesta completa. Los pastores consideran que las pautas ofrecen un estándar mínimo, mientras que la congregación considera que definen un tope salarial. Además, siempre es necesario personalizar la fórmula según una variedad de criterios, cada uno de los cuales es susceptible a una variedad de interpretaciones. El salario que es negociado con la participación del pastor y la congregación y que satisface las necesidades y circunstancias de las partes será mejor aceptado por todos en comparación a uno que se acuerda sin la participación de las partes. Es necesaria alguna discusión sobre las pautas publicadas.

Los siguientes principios se ofrecen para ayudar al pastor y a los encargados de la negociación de salarios, ya sean estos el concilio o la junta de la iglesia o su comité de trabajo. Se supone que se están utilizando las pautas denominacionales (disponibles de cualquier ministro de la conferencia del área o de las oficinas denominacionales, y en el sitio web de la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.), y que exista la voluntad para negociar detalles.

## PRINCIPIOS

- A. Las escrituras respaldan el principio de apoyo financiero adecuado, incluso generoso, para los pastores. “Los ancianos que gobiernan bien deben considerarse dignos de doble honor, mayormente los que se dedican a predicar y enseñar. Pues la Escritura dice: ‘No pondrás bozal al buey que trilla’, y: ‘Digno es el obrero de su salario.’” (1 Timoteo 5:17-18) 1 Corintios 9 ofrece una exposición extensa del derecho de un pastor a ser remunerado adecuadamente.
- B. Por lo general, un obrero trabaja más de lo esperado, pero existe una relación entre el salario y el servicio/trabajo. Imaginemos dos situaciones, la primera es una congregación que ofrece a regañadientes el salario más bajo posible; sus miembros murmuran y se burlan del salario del pastor; y es mezquina con los beneficios (vacaciones mínimas, expectativas de trabajo extremas, no ofrece educación continua) con la esperanza de obtener una ganga. La otra es una congregación que usa las pautas salariales para calcular la remuneración, ofrece un salario ligeramente superior a las pautas mínimas, toma en cuenta los costos adicionales (cuidado de niños, hospedaje, asistencia a conferencias) y los paga y luego le pregunta al pastor si la remuneración fue suficiente. ¿Cuál pastor de estas dos iglesias trabajará feliz y arduamente para brindar el mejor servicio posible? ¿Se enfocará en su crecimiento personal para estar a la altura de la confianza de la congregación y se quedará gozosamente por otro período de ministerio? ¿Qué familia apoyará el llamado pastoral y qué hijos permanecerán en la iglesia, tal vez ellos mismos escuchando un llamado al ministerio? ¿Cuál congregación producirá personas que consideren el ministerio como un llamado digno para ellos? ¿Cuál iglesia encontrará fácilmente un nuevo pastor cuando sea el momento de llamar a uno? ¿De cual congregación estarías orgulloso de ser parte?
- C. Negociar un salario no es una competencia entre oponentes con valores contradictorios, como si se tratase de una disputa laboral. El objetivo de la congregación debe ser brindar el mejor apoyo financiero posible a su líder espiritual. La meta del pastor es ser razonable con el presupuesto salarial para que haya más dinero disponible para las misiones y la actividad caritativa de la iglesia. La congregación y el pastor tienen objetivos comunes: proporcionar una compensación justa y adecuada; permitir que el pastor provea adecuadamente para las necesidades de su familia; liberar al pastor de la ansiedad financiera; modelar una buena administración financiera y valores de mayordomía adecuados para la congregación.
- D. Un comité de negociación de salario, integrado por un representante comité de relaciones congregacionales/pastorales, el tesorero y los miembros designados del consejo o junta de la iglesia se encargan de negociar el salario del pastor. Las cuestiones salariales deben abordarse abiertamente anualmente. Cuando se llama a un nuevo pastor o se revisa la descripción de un trabajo, es necesario revisar los acuerdos básicos. Entre esos eventos es necesario realizar por lo menos una discusión básica y revisión que reflejen ajustes por el incremento en el costo de vida.
- E. Realmente no hay manera de determinar el valor de mercado del trabajo pastoral. ¿Qué valor monetario le podríamos poner a predicar el evangelio, atender el bienestar espiritual de las personas dentro y fuera de la iglesia, a orar, escuchar y amar? Sin embargo, podemos comparar el salario pastoral con los ingresos que uno podría ganar en otras profesiones. Se pueden hacer comparaciones apropiadas con los salarios que ganan los maestros, trabajadores sociales, o enfermeras en la comunidad. Esa perspectiva no determina cual es un salario justo, pero debe guiar la actitud con la que la congregación aborda las negociaciones salariales.

- F. Las negociaciones salariales no son el momento para tomar decisiones sobre el desempeño ministerial. Si el pastor no es la persona adecuada para la congregación, entonces se debe tomar la decisión de hacer un cambio en otro momento. Y debe hacerse abiertamente, sin usar al salario como un arma para forzar al pastor a renunciar con resentimiento.
- G. Debe existir cierto grado de congruencia entre el salario de un pastor y el rango de ingresos de los miembros de la iglesia y la comunidad. En una congregación donde el ingreso promedio es de \$20,000 y una comunidad donde el desempleo es del 15 por ciento, un pastor cuyo salario sea de \$45,000 (más beneficios y un alto nivel de seguridad laboral) tendrá dificultad para identificarse con los miembros y establecer credibilidad con aquellos fuera de la iglesia. Por el contrario, un pastor cuyo salario sea significativamente más bajo que el promedio de la congregación y el estándar de la comunidad puede sentirse menospreciado e infravalorado y puede tener una familia resentida.
- H. Los salarios son considerados como información personal y privada en nuestra sociedad. Los pastores y sus familias ya viven en una "vitrina" sujetos a un escrutinio público más que el habitual. Es indebido que toda la congregación discuta, o incluso que toda la congregación conozca los detalles del salario del pastor. Solo los integrantes del comité de negociación salarial están autorizados para negociar el salario con el pastor. Se debe observar estricta confidencialidad sobre la negociación del salario del pastor.
- I. Es importante que el pastor participe directamente en la negociación del salario. Es crucial que todas las inquietudes o preguntas sobre las decisiones salariales se aborden y procesen de manera abierta, minuciosa para garantizar un "equilibrio de poder" saludable durante la negociación.
- J. Un miembro del comité de relaciones congregacionales y pastorales debe estar disponible como defensor y persona de apoyo para el pastor durante la negociación salarial. Tal persona podría hablar con el pastor y la familia del pastor sobre las metas y necesidades personales y todos los elementos emocionales relacionados con un salario, determinando juntos una postura de negociación razonable y luego acompañando y apoyando al pastor en la reunión de negociación. En cualquier caso, si un pastor está negociando con varios representantes de la congregación, sería ventajoso estar acompañado por un partidario. El ministro de la conferencia también es un recurso al que se puede recurrir en tales situaciones.
- K. Cada pastor tiene derecho a sus propias negociaciones salariales. Si hay varios pastores en un equipo, es injusto negociar un paquete para todos que no trate individualmente con cada uno. Se debe ejercer una sensibilidad especial en un entorno de personal múltiple.
- L. Es injusto pedirle a un pastor que trabaje a tiempo completo si recibe un salario correspondiente a tiempo parcial. Algunas congregaciones no pueden pagar un pastor a tiempo completo y otras no necesitan un pastor a tiempo completo (o asociado/asistente adicional). Generalmente se estima que un pastor puede servir a una congregación con una asistencia promedio de hasta 200 personas. Pero la mitad de las iglesias menonitas tienen menos de 100 miembros, y muchos de ellos quieren un pastor a tiempo completo. Es difícil persuadir a un pastor completamente capacitado y competente para que se mude y acepte un salario de medio tiempo. Pero es injusto tanto para la congregación como para el pastor impedir que uno gane un salario adecuado. Si la congregación solo puede pagar un salario reducido, el pastor debe tener

la libertad de trabajar en otro lugar para compensar la diferencia.

Escrito por Dan Nighswander

Revisado por Sven Eriksson, enero de 2005

Segunda edición © 2005 Oficina de Liderazgo Ministerial de la Iglesia Menonita de Canadá  
y Liderazgo Congregacional y Ministerial de la Iglesia Menonita de EE. UU.

Reservados todos los derechos. Reimpreso con permiso.

Actualizado en octubre de 2010: dlr  
Iglesia Menonita de EE. UU., desarrollo de liderazgo