



DIRECTRICES PARA LA JUSTA REMUNERACIÓN
DE LOS DIRECTORES DEL MINISTERIO DE MÚSICA Y LOS MÚSICOS LITÚRGICOS
EN LA DIÓCESIS DE SALT LAKE CITY

Contenido

1. Directrices para la Remuneración para la Diócesis de Salt Lake City *página 4*
2. Conclusión *página 7*

Apéndice Asociación Nacional de Músicos Pastorales
Director de la División de Ministerio de Música:

El Director del Ministerio de Música
en la Parroquia: Trabajo y Remuneración *página 9*

Abreviaturas

CDMM	<i>Director Certificado del Ministerio de Música (DCMM)</i>
CSL	<i>Constitución sobre la Sagrada Liturgia, (Sacrosanctum Concilium)</i>
DRE	<i>Director de Educación Religiosa (DER)</i>
LMT	<i>La Música Litúrgica Hoy (MLH)</i>
NPM	<i>Asociación Nacional de Músicos Pastorales (NMP)</i>
STL	<i>Cantemos al Señor: Música para el Culto Divino (CAS)</i>



Directrices para la Justa Remuneración

De los Directores del Ministerio de Música y los Músicos Litúrgicos en la Diócesis de Salt Lake City

1. Directrices de la Diócesis de Salt Lake City

Una celebración adecuada puede fomentar e incrementar la fe, mientras que una celebración pobre puede debilitarla. La buena música contribuye a que la oración litúrgica de la comunidad cristiana sea más viva y ferviente de manera que cada uno de sus miembros pueda alabar o suplicar al Dios Trino y Uno con entusiasmo, intensidad y eficacia. (CAS 5)¹

1. 1 En nuestra Diócesis contamos con gran variedad de personas con talento artístico que comparten su tiempo y arte en el ministerio de la música litúrgica. Dado que el ministerio de música es una parte integral de la vida de la iglesia, el Comité Litúrgico Diocesano de Música sugiere la justa y razonable remuneración de aquellos que comparten su tiempo y talento en este campo. Según indica el apéndice, y en conformidad con las Directrices de la NMP, es responsabilidad nuestra que nuestros ministros de música sean justamente compensados y apreciados al igual que nuestros Directores de Educación Religiosa (DER), profesores, y demás personal parroquial. Conscientes de que la capacidad económica de las parroquias varía a lo largo del territorio de la diócesis, el Comité Litúrgico de Música ofrece la siguiente tabla a modo de sugerencia para compensar a los directores y voluntarios del ministro de música. Animamos a cada parroquia a estudiar sus necesidades y capacidades monetarias de manera que tomen decisiones responsables en la remuneración imparcial y justa de todos aquellos que se desempeñan como directores del ministerio de música. Los ministros de música han invertido su tiempo y dinero en el desarrollo los dones que Dios les ha dado, mismos que ponen al servicio de sus parroquias en la forma de habilidades de liderazgo.

La caridad, la justicia, y la evangelización son las consecuencias naturales que emanan de la celebración litúrgica. Particularmente inspirado por su participación en el canto, el cuerpo de Cristo, la Palabra Hecha Carne, continúa dispersando el evangelio con fuerza y compasión. (CAS 9)

¹ Conferencia de los Obispos Católicos de los Estados Unidos, *Cantemos al Señor: Música en Adoración Divina*, (Washington, D.C.: Publicaciones USCCB, 2008).

Nivel de Formación Musical Formal ²	Sueldo Base Sugerido
Doctorado en Música con DCMM ³	<i>Base: \$57,338</i>
Doctorado en Música	<i>Base: \$50,231</i>
Maestría en Música con DCMM	<i>Base: \$45,520</i>
Maestría en Música	<i>Base: \$40,000</i>
Bachillerato en Música con DCMM	<i>Base: \$34,031</i>
Bachillerato en Música	<i>Base: \$30,031</i>
Bachillerato en Música - Medio tiempo	<i>Base: \$15,015</i>
Bachillerato con por lo menos 5 años de experiencia litúrgica – Medio tiempo Director /Músicos	<i>Base: \$12,090</i>
Sin Diploma Académico con DCMM	<i>Base: \$8,000</i>
Sin Diploma Académico	<i>Base: \$5,000</i>
Sin Diploma Académico con 5 años o más de experiencia litúrgica - Medio tiempo	<i>Base: \$10,000</i>

1.2 El Comité Litúrgico Diocesano de Música es consciente de que muchos fieles ofrecen voluntariamente su tiempo y talento y de que a su vez cuentan con formación musical y litúrgica aún sin haber obtenido un grado académico. La parroquia debe reconocer y ser sensible de esta situación de manera que se compense a cada persona justamente usando como criterio la formación y la destreza profesionales. Lo anterior en proporción al grado de responsabilidad y posición en el programa de música litúrgica de la parroquia.

1.3 Es también del conocimiento del Comité Litúrgico Diocesano de Música que varias de nuestras parroquias cuentan con músicos a quienes se les paga por cada servicio que prestan. La gráfica y la información siguientes tienen como fin ayudar a los sacerdotes y demás miembros del personal parroquial a discernir la justa remuneración para este tipo de ministros.

1.4 Definición de los servicios a los que el músico puede prestar:⁴

1. **Servicio Simple:** sin la presencia de un coro, incluye un cantor acompañado de uno o más músicos, la planeación litúrgica y el tiempo del ensayo deber ser de por lo menos media hora sin incluir el tiempo de la Misa.
2. **Ensayo de Coro:** implica la práctica de los músicos por un lapso máximo de dos horas semanales.

² Cuando una compañía no ofrece beneficios, una suma se debe de añadir al salario para que los empleados provean por sus propias necesidades.

³ Director Certificado de Ministerios de Música (DCMM)

⁴ Esta póliza fue escogida de las Pautas de Estipendio, 2002 de la Diócesis de Oakland, California

3. **Servicio Especial:** Puede implicar la contratación temporal de ministros de música adicionales para funciones litúrgicas específicas tales como la Vigilia Pascual, Navidad, Matrimonios, funerales, etc. En estas ocasiones se puede requerir de los servicios de personal adicional tales como: músicos, cantores, directores de coro, directores de ensamble y organista.

	Músico Litúrgico
Servicio Simple	\$70 – 100
Servicio con Coro	\$100 – 130
Ensayo de Coro	\$50 – 75
Servicios Adicionales por Viaje	\$35 – 50
Servicios Especiales	\$70 – 100

	Músico Litúrgico
Honorario Básico con una Consulta	\$50 - 75
Ensayo de Matrimonio	
Ensayo con Cantor	
Ensayo con otro Músico	
Ensayo Adicional con otros Músicos	

4. **Otras formas de remuneración:** Es evidente que no todas las parroquias pueden pagar los honorarios sugeridos por lo que les animamos a comprometerse a buscar una compensación justa. Si fuera el caso que la Parroquia sólo pudiera pagar una cantidad limitada, les exhortamos a buscar otras maneras de compensación tales como
- La reducción de la cuota de recuperación del catecismo, o de las colegiaturas de las primarias y preparatorias parroquiales para los hijos de los músicos.
 - Reembolso por las millas conducidas.
 - El registro del tiempo trabajado como horas de servicio voluntario de manera que puedan ser usadas para la deducción de impuestos.

1.5 Los ministros de música que cantan en nuestras liturgias deben poseer por lo menos conocimiento y experiencia litúrgica básica, habilidades y educación musical también básica, y la intención de proseguir su desarrollo personal en ambas áreas.

1.6 Para calcular la cantidad que se otorgará como compensación se ha de tener en consideración el grado de formación musical, la experiencia artística y litúrgica y el tiempo dedicado, en conjunción con la situación económica de la parroquia. Los organistas, cantores, músicos, miembros de coro y directores de la música litúrgica poseen diversos niveles de experiencia y emplean diversas cantidades de tiempo en su servicio, ambos factores deben ser considerados. Sin embargo, la parroquia ha de aplicar los principios de la justicia social al establecer un salario que corresponda a los niveles dignos de bienestar para aquellos que trabajan a tiempo completo.

1.7 Por medio de la implementación de las presentes Directrices, el Comité Diocesano de Música recomienda que cada parroquia diseñe las descripciones laborales correspondientes para cada puesto del ministerio de música, además de las directrices parroquiales para la compensación del caso, mismas que se han de conservar en un manual de criterios parroquiales. Enfatizamos, que las directrices parroquiales deben reflejar la realidad económica de la parroquia así como la justicia responsable en la compensación debida a los músicos.

El servicio que los músicos litúrgicos prestan, ha de ser reconocido como un elemento valioso y esencial del ministerio pastoral de la diócesis y sus parroquias; por lo que debe proveerse para su justa compensación. Tanto los Directores del Ministerio de Música, así como los músicos que prestan sus servicios de manera parcial, deben recibir salarios y prestaciones dignas que reflejen la importancia de su trabajo. (CAS 52)

2. Conclusión

2.1 Se ofrece el presente documento a manera de guía para los párrocos, administradores, comités de finanzas y demás personal en cuya capacidad resida la compensación de los empleados parroquiales, así como para todos aquellos que ejerzan el ministerio de la música litúrgica.

2.2 El presente constituye un esfuerzo por encontrar un balance entre los salarios justos debidos a los músicos y las diversas condiciones de presupuesto de las parroquias. La Doctrina Social de la Iglesia urge a todos los católicos a observar los principios enunciados por la USCCB, entre los que destacan la dignidad del trabajo y los derechos de los trabajadores. Con pena reconocemos que la Doctrina Social de la Iglesia es muy poco observada en la misma Iglesia. Nos ha sido más sencillo notar como fracasa en otras instancias y no tanto así, su ausencia, en nuestras instituciones eclesiales. Para ser auténticos testigos del evangelio de Jesucristo, necesitamos comenzar por hacer nuestro mejor esfuerzo por llevar a la práctica tales ideales por medio de la aplicación de políticas justas en nuestro ambiente inmediato.

2.3 Si nunca ha considerado el tema de la compensación, le suplicamos utilice el presente documento como un punto de partida en sus conversaciones para la planeación de presupuestos. Si ya ha implementado o está recibiendo compensaciones por su desempeño musical, sírvase comparar sus criterios con los aquí expresados y utilícelos para su mejora. De esta manera, nos será posible la celebración de la liturgia de una forma más viva y fiel, sirviendo a la Iglesia en la colaboración cercana y el ejercicio eficaz de nuestros ministerios.

***No dude en llamar a la Oficina de Liturgia
para mayores informes o resolución de preguntas
acerca de las Directrices de la Justa Remuneración***

Apéndice

Asociación Nacional de Músicos Pastorales
Director de la División de Ministerios de Música

El Director Parroquial del Ministerio de Música: Trabajo y Remuneración⁵

Prefacio

Los Obispos reunidos en el Concilio Vaticano Segundo en 1963, en su deseo de renovar la vida de la Iglesia, hicieron un llamado a una participación plena, consciente y activa en las celebraciones litúrgicas (Constitución sobre la Sagrada Liturgia *Sacrosanctum Concilium* 14). Esta participación activa de los fieles en la asamblea habría de concretarse a través de los elementos musicales de los ritos en el “fomento de las aclamaciones del pueblo, las respuestas, las salmodias, las antífonas, los cantos y también las acciones y gestos” (CSL 30).

El Concilio afirma que “la tradición musical de la Iglesia universal constituye un tesoro de valor inestimable que sobresale entre las demás expresiones artísticas, principalmente porque el canto sagrado, unido a las palabras, constituye una parte necesaria o integral de la liturgia solemne” (CSL 112).

Dado que la música constituye un elemento integral de la liturgia, es vital para la Iglesia contar con Directores del Ministerio de Música que cuenten con formación adecuada. Por otro lado, resulta difícil, por la naturaleza de su arte y formación, que otras personas comprendan el esfuerzo que implica la profesión de músico en el ambiente eclesial

El rango de percepciones sobre la profesión de músico litúrgico en el ambiente parroquial puede variar desde que se trata de un ejecutante profesional, hasta que nos referimos a un amateur que ofrece sus servicios de buena voluntad. Sin embargo, el trabajo del director del Ministerio de Música cubre un amplio espectro de actividades. Sólo una pequeña parte de su trabajo es visible al público, como tocar el piano, el órgano o dirigir un coro durante la liturgia, mientras que otras, como practicar en el teclado o el estudio de una partitura, que requieren de largas horas de esfuerzo, pasan desapercibidas. Ambos tipos de trabajo son esenciales para el ejercicio de su profesión. Las cualidades y los requerimientos laborales que a continuación enlistamos, mismas que definen el puesto de músico litúrgico de tiempo completo, están dirigidas a los profesionales de la música (tomado de la NPM *Cualificaciones para un Director del Ministerio de Música: Declaración y Bibliografía*).

Habilidades pastorales- El Director del Ministerio de Música es un músico litúrgico que ofrece su servicio a la iglesia en la oración. No se trata “simplemente de un empleado o de un

⁵Asociación Nacional de Músicos Pastorales. *El Director de los Ministerios de la Música en la Parroquia: Trabajo y Remuneración* (Silver Springs: 2008) 3-8. Todos los derechos reservados. Utilizado con el permiso.

voluntario, sino de un ministro litúrgico, una persona que comparte su fe, sirve a la comunidad, y expresa su amor a Dios y al prójimo a través de la música.” (*Música Litúrgica Hoy* [HMT], #64)

Habilidades litúrgicas – El Director del Ministerio de Música ha de contar con una formación básica en el área de la Liturgia de la Iglesia Católica del rito Romano, misma que habrá de incorporar a su talento musical de manera que la música sagrada aporte a la celebración del culto. Este nivel de formación puede ser adquirido mediante el estudio de la teología litúrgica y la música sagrada, o bien, como fruto de una amplia experiencia.

Habilidades Musicales – El Director del Ministerio de Música habrá de contar con las habilidades requeridas para el campo específico de la música en cuestión, a saber, conocimiento suficiente de la teoría musical y de la historia de la música, lo anterior como resultado de sus estudios profesionales o de posgrado en música. Tales habilidades incluyen:

- ❖ experiencia en la ejecución de por lo menos un instrumento usado para el acompañamiento de la celebración litúrgica o de la ejecución coral;
- ❖ conocimiento de la técnica del teclado, requerimientos de la ejecución, transposición, técnica de la guitarra, técnica del ensamble coral para niños y adultos y conducción coral ;
- ❖ instrumentación para coro y teclado;
- ❖ cierto grado de comprensión de la acústica, especialmente en lo concerniente al espacio de culto de la parroquia.

Habilidades Organizacionales—El puesto de Director del Ministerio de Música implica la coordinación de la participación de algunos miembros de la parroquia en las actividades musicales. El Director es el responsable de la organización, o en su caso de la supervisión, de todos los aspectos del programa de música en la parroquia.

Conclusión – Para hacerse acreedor a una justa compensación, similar a la del resto de nación, cada Director del Ministerio de Música ha de llenar los requisitos antes mencionados de manera satisfactoria.

La Música en la iglesia

Puesto que la música es una parte integral del culto sagrado de la Iglesia, es imprescindible contar con el mejor liderazgo musical posible. El Director del Ministerio de Música contribuye de manera crucial a la vida parroquial debido a su “capacidad para hacer entrar a la parroquia en la alabanza divina por medio de la música,” lo anterior porque se trata de una persona capaz “de hacer cantar al pueblo” (de las publicaciones de *La Asociación Nacional*

de Músicos Pastorales (NMP) Cualificaciones para un Director del Ministerio de Música: Declaración y Bibliografía).

Además de proveer la música más apropiada y para la asamblea de oración, cada músico litúrgico “ha de implicar a la parroquia en un proceso continuo de formación acerca del papel de la música en el culto, cuidar del crecimiento espiritual y musical de los músicos parroquiales voluntarios, además de proveer la formación necesaria para los cantores, organistas, miembros del coro” (de las publicaciones *(NMP) Cualificaciones para un Director del Ministerio de Música: Declaración y Bibliografía*). Echando mano de su creatividad musical, el Director del Ministerio de Música puede expandir y enriquecer la vida de los miembros de la parroquia de diversas maneras entre las que puede mencionarse:

- ❖ La organización de conjuntos corales de adultos, jóvenes, niños, contemporáneos;
- ❖ Presentaciones especiales de eventos musicales;
- ❖ El entrenamiento de grupos instrumentales especializados tales como campanas, metales, cuerdas, guitarra, etc.;
- ❖ La presentación de conciertos de órgano o de recitales de coro;
- ❖ La implementación de programas de educación musical;
- ❖ El uso de la danza litúrgica, obras teatrales, y otras expresiones artísticas;
- ❖ La producción de grabaciones de música en la iglesia.

Para el desarrollo de un programa de música en que se favorezca la creatividad se requiere, además de la participación de un Director del Ministerio de Música con talento, del apoyo de los coros, el clero y la comunidad en general.

Antes de emprender el esfuerzo de contratar a un Director del Ministerio de Música, es necesario analizar el puesto para determinar la naturaleza y los alcances de las responsabilidades que este conlleva, además de la efectividad del programa presente y las áreas que podrían requerir mejoras. Es en este punto que un sueldo apropiado puede ser determinado. Téngase en cuenta que un Director del Ministerio de Música competente y calificado ha invertido miles dólares y de horas de trabajo arduo para el dominio de su arte, razón por la cual debe recibir una compensación adecuada.

La Formación del Director del Ministerio de Música

Para desempeñarse con eficiencia, un Director del Ministerio de Música debe ser bien versado en las cuatro áreas de habilidad enunciadas en el prefacio. Para adquirir la formación necesaria, especialmente en las áreas musical y litúrgica, se requiere de una seria inversión monetaria y de tiempo. En la mayoría de los casos, esta formación incluye un Bachillerato o Maestría de alguna universidad o conservatorio de música. La *mera* adquisición de un título profesional en música incluye:

- ❖ Teoría musical: Incluye el desarrollo de las habilidades musicales de canto, solfeo, transposición inmediata, terminología musical, además de la transcripción de la música ejecutada a la pauta. El entrenamiento en estas áreas provee al alumno de un agudo sentido musical, además de la capacidad para comprender la problemática que implica la ejecución musical.
- ❖ Los cursos en historia de la música cubren el estudio de los compositores, estilos musicales, y obras trascendentales a través de los siglos, asimismo los estudios en liturgia, teología e historia del culto sagrado aportan una base adicional al músico eclesial.
- ❖ En el área de composición musical, cuya finalidad no es producir compositores aunque pueda darse el caso, el alumno arriba a un conocimiento suficiente de las técnicas de composición. Lo anterior le permite evaluar los diversos estilos musicales a lo largo de los siglos. La esencia de estos estudios es la armonía, el contrapunto y la forma musical.
- ❖ Además implica cierta especialización en alguna área específica de las ciencias musicales tales como canto, piano, órgano, guitarra o conducción coral. En estos estudios se enfatiza la técnica, el repertorio y las habilidades interpretativas. Lo anterior se logra a través de asesorías privadas semanales y de la práctica diaria.

La adquisición de la formación litúrgica y el desarrollo de las correspondientes habilidades implican el acceso a un área distinta de las ciencias, misma que requiere de una inversión adicional de estudio, tiempo y recursos. Es indispensable que un Director del Ministerio de Música cuente con una formación litúrgica suficiente en la Iglesia Católica de Rito Romano, de manera que pueda incorporarla a su habilidad musical. La obtención de un título profesional en Liturgia implica:

- ❖ El conocimiento, interpretación y la aplicación de los siguientes documentos: *Constitución sobre la Sagrada Liturgia Sacrosanctum Concilium* (1963); *Instrucción sobre la Música en la Liturgia Musicam Sacram* (1967); *La Música en el Culto Católico* (1972, revisada en 1983); *Directorio de Misas para Niños* (1973); *Introducción al Leccionario* (revisada en 1981); *La Música Litúrgica Hoy* (1982); *El Sacrificio Santo y Eterno* (1985); *Rito de la Iniciación Cristiana de Adultos* (1988); *Edificada con Piedras Vivas: Arte, Arquitectura y Culto* (2000) además de la *Instrucción General para el Uso del Misal Romano* (2002).
- ❖ Comprensión adecuada de los requerimientos de leccionario, el calendario litúrgico, el *Misal Romano* y los ritos sacramentales.
- ❖ El conocimiento de la asamblea como el símbolo litúrgico primigenio además de la disposición para diseñar y realizar celebraciones que promuevan “la participación

plena, consciente y activa de todos los fieles” (CSL 14) por medio del empleo inteligente de cantores, coros, ensambles y músicos;

- ❖ Formación continua, que habrá de incluir por lo menos una publicación periódica especializada en liturgia así como la asistencia anual a algún taller sobre el tema.

Es imprescindible contar con habilidades pastorales agudamente desarrolladas de modo que el Director del Ministerio de Música esté bien dispuesto para tratar con los diversos tipos de personas que su puesto exigirá. He aquí algunas de ellas:

- ❖ Ha de ser capaz de interactuar satisfactoriamente con los fieles, el personal de la parroquia, el comité de liturgia y los músicos;
- ❖ Ser capaz de trabajar eficientemente tanto con niños como con adultos ;
- ❖ Hacer las adaptaciones étnicas y culturales apropiadas a las características de la parroquia;
- ❖ Diseñar liturgias que provean a las necesidades espirituales de la parroquia.

Ciertas habilidades administrativas le serán de gran utilidad al Director del Ministerio de Música de modo que pueda:

- ❖ coordinar los diversos ministerios de música de la parroquia;
- ❖ planear y administrar el presupuesto destinado a la música;
- ❖ organizar programas y ensayos;
- ❖ ser un experto en planeación a largo y corto plazo;
- ❖ coordinar el orden y horario de los ministros de música tales como cantores, coros, organistas, etc.;
- ❖ supervisar la distribución de horarios y música;
- ❖ cuidar de la biblioteca de música;
- ❖ seleccionar y dar mantenimiento a los instrumentos;
- ❖ evaluar periódicamente el programa de los ministerios de música.

La sola adquisición y posesión de habilidades musicales no implican necesariamente que un músico esté cualificado para ser un músico *litúrgico*. Será necesario que para recibir tal certificación se invierta tiempo y esfuerzo adicionales. Es posible acceder a lo anterior a través de una universidad, diócesis o la Asociación Nacional de Músicos Pastorales.

La Asociación Nacional de Músicos Pastorales y la Certificación de DMMD

El programa de certificación del DMMD está diseñado como un curso de estudio independiente en el que el candidato trabaja bajo la guía cercana de un mentor. El programa está basado en la *Declaración de Cualificaciones DMMD*. Las cuatro áreas de conocimiento antes mencionadas integran la base de la certificación. Dado que estas cuatro áreas, a saber, musical, litúrgica, pastoral, y organizacional, constituyen los elementos esenciales del puesto de Director del Ministerio de Música, son las armas necesarias con la que este contara en el desarrollo cotidiano de su servicio en la parroquia. Aquel Director que presente carencias en cualquiera de estas áreas, ha de subsanarlas antes de poder recibir su certificación. Es preciso además, que cada candidato declare cierta especialización en algunas de las siguientes áreas: conducción coral, canto, piano, órgano o guitarra.

Los requisitos para incorporarse al programa incluyen un mínimo de dos años de experiencia en el ministerio de música en alguna parroquia a tiempo completo; capacidad para la música en general, mismos que pueden cumplirse con un grado de bachiller en música, música sacra, ejecución, educación musical o por lo menos la mayoría de las materias; además de ser miembro activo de la NMP y DMMD. Una vez aceptado en el programa, se asigna al candidato un mentor de mutuo consentimiento y con el beneplácito del comité de acreditación. Se envía al candidato un autoestudio, mismo que a través de preguntas especifica las habilidades requeridas, este se basa en historia, documentos y casuística. Contiene preguntas referentes a las cuatro áreas de habilidad. Por medio de este autoestudio, el candidato junto con su mentor, será capaz de determinar qué cursos requiere para cubrir las carencias de su formación anterior.

Luego de que el candidato ha concluido el autoestudio y emprendido las acciones necesarias para adquirir la pericia necesaria en las cuatro áreas, puede solicitar su examen final, mismo que se aplica antes de la convención de la NMP. El candidato habrá de acreditar un examen escrito por cada una de las cuatro áreas. Asimismo, cada candidato debe someterse a un examen de música ante un jurado para acreditar la concentración. El nivel requerido será idéntico al de un graduando de bachiller en música de una universidad. Luego del cumplimiento de los requerimientos antes mencionados se otorga la acreditación.

Entre las ventajas de la acreditación podemos mencionar: el reconocimiento de sus colegas, la adquisición de un cierto nivel de excelencia, el acceso a mejores salarios y prestaciones derivadas de la aceptación nacional de los parámetros para los Directores del Ministerio de Música y de contratos estandarizados o descripciones laborales detalladas y contratos bajo la norma del empleo justo. A través de estos medios, los Directores del Ministerio de Música definen quiénes somos y la calidad de los servicios que ofrecemos.

El establecimiento de salarios

La Iglesia tiene la obligación moral de proveer a sus músicos con salarios justos y equitativos. Estos han de permitir a los empleados por la Iglesia el acceso a un nivel de vida digno. La

DMMD apoya las directrices salariales del Gremio Americano de Organistas, mismas que establecemos a continuación. Las cantidades reflejan un salario establecido bajo el criterio de habilidades musicales únicamente, están dadas en promedios nacionales de valor, y fueron derivadas de un estudio de otras profesiones con requerimientos profesionales similares de habilidad, educación y responsabilidades de supervisión. Por su dificultad para ser determinados, hemos excluido algunos factores tales como la experiencia y los talentos especiales. Sin embargo, las variaciones en cada nivel que se enumeran en la tabla, pueden ser usadas para tomar en consideración, algunos de estos aspectos de difícil percepción. Por ejemplo, el salario ha de ajustarse con incremento en las zonas en que el costo de la vida sea mayor en el país, la obtención de otros títulos profesionales en ciencias relacionadas, el reconocimiento de habilidades extraordinarias de algunos Directores, o la compensación para puestos con mayores exigencias administrativas y musicales.

SALARIO Y PRESTACIONES

SEGÚN EL NIVEL DE ENTRENAMIENTO FORMAL MUSICAL¹ (2008)⁶

Doctorado en Música con DCMM*	Base: 56,594 – 74,582 Pres: +11,319 – 22,375
Doctorado en Música	Base: 53,808 – 71,795 Pres: +10,761 – 21,539
Maestría en Música con DCMM*	Base: 50,557 – 66,578 Pres: +10,111 – 19,973
Maestría en Música	Base: 47,739 – 63,791 Pres: + 9,548 – 19,137
Bachillerato en Música con DCMM*	Base: 44,771 – 57,963 Pres: + 8,954 – 17,389
Bachillerato en Música	Base: 41,985 – 55,286 Pres: + 8,397 – 16,586
Sin Diploma Académico con CDMM*	Base: 38,012 – 50,039 Pres: + 7,602 – 15,012
Sin Diploma Académico	Base: 35,281 – 46,215 Pres: + 7,056 – 13,865

¹ Cuando un empleador no ofrezca prestaciones, se ha de otorgar un incremento de manera que el empleado pueda solventar tales gastos.

² DCMM = Director Certificado de Ministerio de Música



*Elaborado por el Comité Litúrgico Diocesano de Música
Diciembre de 2008*

*Traducido por la Oficina Diocesana de Ministerio Hispano
Julio de 2009*



Para más información, favor de contactar a
la Oficina Diocesana de Liturgia al 801.328.8641 x321.

La Oficina Diocesana de Liturgia está en la mejor disposición de colaborar con las parroquias
con asesoría y recursos.

⁶ Ibid, 9.