

EL OBRERO ES DIGNO DE SU SALARIO



# EL OBRERO ES DIGNO DE SU SALARIO

## LUCAS 10:7

### CONTENIDO

<b>HONRANDO LA IGLESIA Y SU MINISTERIO</b>	<b>1</b>
<b>REMUNERACION</b>	<b>3</b>
Compensación Fiscal del Seguro Social/Medicare	4
Cuentas de Gastos Flexibles	4
Pasos en la Planificación de la Remuneración Anual	5
<b>VIVIENDA PARA EL PERSONAL MINISTERIAL</b>	<b>6</b>
Casa Pastoral	6
Valor Adquisitivo de la Vivienda	7
Subsidio Para la Vivienda	7
<b>BENEFICIOS</b>	<b>8</b>
Protección de Ingresos	8
Planes de Jubilación	8
Planes Médicos y Dentales	9
<b>GASTOS RELACIONADOS CON EL MINISTERIO</b>	<b>10</b>
Plan de Expendios	10
Reembolso por uso del Automóvil	11
Educación Continuada	11
Convenciones y otras Reuniones Relacionadas con la Iglesia	11
Libros, Revistas y otros Recursos	11
Hospitalidad	11
<b>PAUTAS PARA UN PRESUPUESTO PASTORAL</b>	<b>12</b>
<b>HOJA DE TRABAJO PARA EL PRESUPUESTO PASTORAL</b>	<b>13</b>
<b>LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LAS IGLESIAS</b>	<b>14</b>
<b>RECURSOS</b>	<b>15</b>

## HONRANDO LA IGLESIA Y SU MINISTERIO

LOS ANCIANOS QUE DIRIGEN BIEN, SEAN  
TENIDOS POR DIGNOS DE DOBLE HONOR,  
ESPECIALMENTE LOS QUE TRABAJAN  
ARDUAMENTE EN LA PREDICACIÓN Y LA  
ENSEÑANZA. PORQUE LA ESCRITURA DICE  
“...EL OBRERO ES DIGNO DE SU SALARIO.”  
I TIMOTEO 5:17-18

El personal ministerial, ordenado o laico, dedica su tiempo y talento al ministerio. Con su compasión, experiencia y visión estas personas ayudan a crear un mundo mejor.

En el centro de todo este esfuerzo está el personal ministerial. Su ministerio va mucho más allá de predicar los domingos y enseñar los estudios bíblicos. Son responsables por atender tanto la salud espiritual como las funciones diarias de la congregación.

Liderar una comunidad de fe demanda una variedad de habilidades—desde el predicar y enseñar hasta aconsejar y administrar. Las iglesias esperan que su personal ministerial provea liderazgo espiritual, programación efectiva, y una visión por el desarrollo de la iglesia. Para que la iglesia tenga una adoración vital, estabilidad financiera, educación efectiva y programas significativos, el personal ministerial a su vez debe liderar a la gente que sirve como personal pago y también a los voluntarios.

Quienes procuran grandes cosas para Dios deben ser tenidos en gran estima y honra por quienes les han llamado a este servicio. En su carta a la iglesia en Tesalónica, el apóstol Pablo escribe: “Y os rogamos, hermanos, que reconozcáis a los que trabajan entre vosotros, y os presiden en el Señor, y os amonestan; y que los tengáis en mayor estima por amor de su obra. Tened paz los unos con los otros”. (1 Tes. 5.12-13) Honrando a quienes les guiaban en el ministerio, la iglesia encontró paz y bendición espiritual mientras los hermanos y hermanas adoraban, oraban, eran aconsejados y vivían el mensaje del Evangelio en medio de los desafíos de su tiempo. Lo mismo ocurre hoy en día.

Como líderes congregacionales, usted forma parte del proceso en el cual se determina la compensación del personal ministerial. Al hacerlo, usted establece el valor de todo el ministerio de su congregación. Por esta razón, como líder, usted tiene la responsabilidad de proveer por las necesidades financieras de su personal ministerial conforme a las mejores posibilidades de la congregación. El Nuevo Testamento establece claramente que quienes sirven en el ministerio merecen ser compensados por sus labores.

Por 100 años, la Junta de Beneficios para Ministros y Misioneros (MMBB) ha aconsejado a las iglesias y al personal ministerial sobre la remuneración y sobre otros asuntos relacionados. Hoy al igual que cuando la junta fue fundada, es una realidad que las iglesias y su personal ministerial se benefician al tener un procedimiento ordenado y sistemático para determinar salarios, beneficios y gastos. Este recurso le brinda los beneficios de toda esa experiencia, proveyén-

dole sugerencias en cómo determinar y evaluar la compensación, cómo los códigos del Servicio de Rentas Internas (IRS) afectan la compensación y cómo preparar su presupuesto en relación al personal ministerial.

Una clave para lograr esta meta es que la iglesia establezca en primer lugar un Comité de Relaciones Pastorales; o en caso de contar con un personal múltiple, que el rol del comité de relaciones abarque a todas las personas empleadas por la iglesia. Por medio de este comité, la iglesia y el pastor o pastora pueden dialogar abiertamente las necesidades del ministro y actuar en nombre de él o ella para que obtenga una remuneración justa. Este comité puede ayudar en encarar:

Compensación, incluyendo el salario en efectivo, gastos de vivienda y de servicios públicos. La mayoría de las iglesias también proporcionan un subsidio para ayudar con el pago del impuesto del Seguro Social/Medicare.

Gastos relacionados con el ministerio, aquellos gastos de la iglesia incurridos por el personal ministerial en el cumplimiento de sus funciones eclesíásticas. Ejemplos de estos gastos pueden encontrarse en las páginas 10-12. Estos gastos deben enumerarse en el presupuesto de la iglesia, separados de la remuneración del ministro, y deben ser reembolsados en su totalidad.

Beneficios, que incluye protección salarial, beneficios de jubilación, cuentas de gastos flexibles para el cuidado de dependientes o planes médicos y dentales

Por medio de este proceso, el comité puede ayudar a promover la seguridad financiera del personal ministerial y permitirle hacer lo que estas personas son llamadas y hacen mejor —proveer para el bienestar espiritual de la congregación.



## COMPENSACIÓN

Determinar la remuneración pastoral está dentro de las decisiones más importantes que su iglesia u organización tendrá que tomar. Esto no solo afecta la situación financiera actual del personal ministerial, sino que tiene consecuencias futuras: el salario en efectivo del pastor o la pastora afecta su habilidad de ahorrar para su jubilación a través de los planes de MMBB.

La remuneración pastoral por lo general incluye el salario en efectivo, gastos de vivienda y de servicios públicos. Los factores a considerarse para tomar decisiones sobre la remuneración pastoral incluyen:

- Las responsabilidades del personal ministerial, la experiencia, la educación, la capacidad, la efectividad, y los años de servicio en la iglesia
- El costo de vida en su comunidad
- Los salarios de otras personas profesionales con un nivel de educación, experiencia y responsabilidad similar
- Los salarios pagados por otras iglesias de tamaño similar calculados sobre la base de la asistencia promedio dominical, membresía, presupuesto de la iglesia, etc.
- La tasa de inflación (conforme al índice de precio al consumidor / Consumer Price Index)
- Los recursos económicos de su iglesia.

Para más información, visítenos en el Internet buscando [www.mmbb.org](http://www.mmbb.org) vea la sección titulada “Clergy Pay” (pago pastoral) o llame gratis a MMBB al 800.986.6222 y pregunte sobre una comparación de la compensación con otras iglesias.

---

### MMBB RECOMIENDA:

Que su iglesia proporcione un aumento conforme al costo de vida y considere un aumento de acuerdo al mérito.

---

El Índice de Precios al Consumidor (CPI por sus siglas en inglés) y los salarios de ciertos empleados de oficina incluyendo maestros de escuela, directores de enseñanza y superintendentes escolares, pueden obtenerse de la Oficina de Estadísticas de Trabajo del Departamento de Trabajo de los EE.UU., Washington, DC 20212. Usted también puede visitar la página [www.bls.gov](http://www.bls.gov). La tasa de inflación reduce el poder adquisitivo de un salario, o sea al ingreso realmente disponible después de pagar impuestos federales, estatales y locales.

Muchas de las iglesias que tienen un personal múltiple calculan la remuneración del personal sobre la base de un porcentaje de la remuneración que recibe el ministro con mayor responsabilidad. Tomando dicha remuneración como base, un miembro del personal que tenga responsabilidades de planificación, desarrollo y liderazgo sobre un amplio marco de la vida de la congregación podría recibir un 75% u 85% del salario del ministro con mayor responsabilidad; un miembro del personal que tenga responsabilidad sobre uno o dos aspectos

de la vida de la congregación y que requiere mínima supervisión, del 70% al 80% del salario básico, y una persona con capacitación básica que requiere un nivel de supervisión considerable, del 65 al 75%.

Si su iglesia considera que estos factores y encuentra que una remuneración apropiada no es factible en el año actual, la iglesia puede establecer un plan ahora para alcanzar esa meta en un curso de dos o tres años.

Después de establecer la base para la remuneración, la iglesia debe reconsiderar cada año otros asuntos relacionados con la remuneración y considerar un aumento conforme al costo de vida. A causa de la inflación, un salario que no se actualiza, se vuelve en sí en una reducción de pago. Muchas iglesias proveen aumentos para reconocer el liderazgo pastoral en lograr ciertas metas. Otras consideraciones —tales como completar estudios que son de valor para el ministerio de la iglesia— también merecen un aumento en la remuneración. Los empleados laicos a su vez también merecen aumentos en base a sus méritos.

### **Compensación Fiscal del Seguro Social/Medicare (Social Security Offset)**

Para fines del Seguro Social, el gobierno estadounidense considera que el personal ministerial ordenado trabaja por cuenta propia y por ende, es responsable personalmente de pagar el impuesto del Seguro Social y Medicare. Los impuestos FICA, con el cual muchos empleadores están familiarizados, no aplican al personal ministerial ordenado; pero este es responsable de pagar el impuesto del Seguro Social y Medicare de acuerdo a las provisiones de SECA. Por muchos años, MMBB ha urgido a las iglesias a proveer un subsidio para ayudar a los ministros a pagar este impuesto que equivale al 15.3% de su remuneración. En la encuesta que MMBB realizara en el 2008, el 65% de las iglesias respondieron que proveen este subsidio a su personal ministerial. MMBB recomienda que el subsidio sea un mínimo de 50% del total del impuesto al Seguro Social/Medicare (SECA) —una cifra comparable al impuesto FICA que un empleador paga por sus empleados laicos.

Esta cantidad se incluye en el presupuesto anual de la iglesia, pero separada del salario. La iglesia deberá decidir si incluye o no este subsidio dentro de la remuneración que se reporta para determinar la prima del plan Beneficios de por Vida.

### **Cuentas de Gastos Flexibles**

Las iglesias pueden establecer Cuentas de Gastos Flexibles (FSA por sus siglas en inglés) para los gastos médicos no cubiertos y/o de cuidado para dependientes a fin de aprovechar al máximo su remuneración. Estas cuentas ayudan a que los empleados ahorren apartando dinero sin tener que pagar impuestos

---

### **MMBB RECOMIENDA:**

Que su iglesia proporcione un aumento conforme al costo de vida y considere un aumento de acuerdo al mérito.

---

por el cuidado médico y/o gastos relacionados con el cuidado de dependientes. Los fondos depositados en la(s) cuenta(s) se reducen del salario del empleado antes de aplicarse impuestos.

Cuando la iglesia establece las cuentas FSA, los empleados deciden cuanto apartar cada año de sus pagos para gastos estimados en el año siguiente. Las contribuciones a la(s) cuenta(s) se hacen a través de deducciones a los pagos regulares en el curso del año, y no están sujetos a impuestos federales o impuestos de Seguro Social/Medicare, y en la mayoría de los casos tampoco a impuestos estatales en la mayoría de los estados. Cuando el empleado tiene un gasto elegible, envía la documentación a su empleador y éste es reembolsado libre de impuestos.

---

#### **MMBB RECOMIENDA:**

Que su iglesia establezca Cuentas de Gastos Flexibles (FSA).

---

La iglesia estipula los límites de la contribución anual para cada cuenta. Para la cuenta FSA de cuidado médico, la iglesia escoge una cantidad deseada, al igual que para la cuenta FSA de cuidado de dependientes; el IRS (Servicios de Rentas Internas) limita la contribución máxima a \$5,000. Según los reglamentos del IRS:

- Las elecciones de las cuentas FSA se hacen una vez por año. El miembro participante no puede dejar de contribuir o cambiar las cantidades de las contribuciones durante el año. Esto solo se permite hacer cuando el miembro tiene cambios en el número de miembros de su familia, o en su situación laboral que reúnan los requisitos del IRS, por ejemplo un casamiento o el nacimiento de un hijo o hija.
- Todo gasto no sometido hasta la fecha de vencimiento, no será considerado para ser reembolsado.
- Cualquier cantidad no utilizada al llegar la fecha límite, se perderá y debe ser retornada al empleador.

Favor de ponerse en contacto con MMBB para obtener gratuitamente materiales que le ayudarán a establecer las cuentas FSA.

#### **Pasos a Seguir para la Planificación de la Compensación Anual**

1. Evalúe cómo está organizado el presupuesto del personal ministerial. Vea las páginas 14-15.
2. Evalúe la casa pastoral o el subsidio para la vivienda. Vea las páginas 6-8.
3. Evalúe su plan de beneficios, incluyendo protección salarial, beneficios de jubilación, plan médico y dental. Vea las páginas 8-10.
4. Establezca una cuenta de gastos flexibles (FSA) o si ella ya existe, evalúe los límites de la cuenta de gastos médicos no reembolsados y/o cuidado de dependientes. Vea las páginas 4-5.
5. Evalúe los reembolsos de gastos, y asegúrese que la iglesia tenga una

Plan de Expendios para gastos relacionados con el ministerio. Vea las páginas 10-12.

6. Evalúe si los salarios del personal ministerial se han mantenido acordes con el costo de vida. Compare el aumento del Índice de Precios al Consumidor (CPI por sus siglas en inglés) con los aumentos salariales. ¿Qué porcentaje de aumento es necesario para mantener el ingreso del personal ministerial al día en relación al rápido aumento del costo de vida?
7. Comuníquese con MMBB para obtener información para un análisis de la remuneración promedio usando iglesias similares que están en el plan de MMBB (medida establecida a través de la membresía, asistencia en cultos de adoración, ingresos de la iglesia, etc.)
8. Contacte iglesias en su área para conocer los salarios del personal ministerial de iglesias de tamaño similar. Tome en cuenta los salarios de otros profesionales en su área con un nivel de capacitación y responsabilidades similares tales como maestros de escuela secundaria, directores y superintendentes escolares en su localidad.
9. Considere un aumento para su personal ministerial por los méritos hechos --en adición al aumento del costo de vida -- si su personal ministerial ha logrado ciertas metas o realizado un buen ministerio.
10. Desarrolle recomendaciones para aumentos salariales. Evalúe el efecto de los aumentos salariales sobre el plan Beneficios de por Vida, subsidio para el Seguro Social/Medicare, etc.
11. Prevea las cuestiones que puedan surgir dentro de la iglesia con respecto a los cambios recomendados y elabore estrategias para resolverlas.
12. Consulte estas recomendaciones con líderes claves de la iglesia, tal como con el moderador/a, director/a del comité de finanzas, presidente/a de la junta de síndicos, etc.
13. Presente las recomendaciones ante el comité de finanzas y la junta de síndicos.
14. Informe los cambios en la remuneración a MMBB lo antes posible.

---

**MMBB RECOMIENDA:**

Que su iglesia establezca un subsidio para la casa pastoral.

---

## VIVIENDA PARA EL PERSONAL MINISTERIAL

Una parte importante de la remuneración del personal ministerial es la vivienda. La sección 107 del Código de Rentas Internas permite al personal ministerial (pastores/pastoras) ordenado excluir los fondos recibidos para el pago de la vivienda de su declaración federal de impuestos. Esta exclusión puede ser de gran ayuda para el personal ministerial y su familia, pero sólo si esta contabili-



zada como subsidio para la vivienda (housing allowance).

### **Casa Pastoral**

Para el personal ministerial que vive en una casa pastoral, para fines de los impuestos federales, la iglesia no declara el valor del alquiler o los gastos de servicios públicos pagados o reembolsados por la iglesia. Sin embargo, el valor del alquiler, servicios públicos y/o subsidio para la casa pastoral sí se declaran como ingresos para fines del impuesto del Seguro Social/Medicare.

---

#### **MMBB RECOMIENDA:**

Que su iglesia proporcione al personal ministerial que vive en la casa pastoral un subsidio de capital (*Equity Allowance*).

---

La iglesia debe basar el valor de renta de la casa pastoral sobre la cantidad en que se alquilaría una vivienda similar en esa comunidad. Considere hacerle ajustes anuales a este valor. Un agente local de bienes raíces le puede ayudar a determinar un valor justo en el mercado. Otra manera de determinar el valor adecuado en el mercado de bienes raíces es basarse en el 1% del valor de mercado de la casa pastoral. Si por ejemplo si el valor de la casa pastoral en el mercado es de \$100,000, el valor del alquiler mensual sería \$1,000.

Un valor de renta adecuado de la casa pastoral proporciona mucho más que un ahorro de impuestos. Este valor, se reporta a MMBB para determinar las primas para el Plan Beneficios para Toda la Vida. Si su iglesia declara un valor de alquiler inferior al valor real de la casa pastoral, los beneficios en caso de muerte, incapacidad y jubilación del ministro serán inferiores. Por ejemplo, si el alquiler declarado de la casa pastoral esta \$5,000 por debajo del valor real, la suma global que se paga al beneficiario en la eventualidad de la muerte de un miembro del Plan de 45 años de edad, se verá reducida en \$20,000. Un beneficio mayor en caso de muerte puede ser particularmente importante si la familia sobreviviente del miembro se ve forzada a buscar otra vivienda.

---

#### **MMBB RECOMIENDA:**

Que el personal ministerial que viva en su propia vivienda tenga una porción de su compensación designada como subsidio para la vivienda que refleje el menor de los gastos actuales de vivienda, o el costo actual de renta de la propiedad.

---

Además de determinar el valor de renta, la iglesia también puede designar una parte del salario del ministro como un subsidio para vivienda pastoral, el cual se puede utilizar para cubrir el costo de cualquier artículo relacionado con la casa pastoral que el ministro ha pagado, tales como muebles o seguro. Este subsidio está excluido del ingreso contributivo en la medida en que pueda ser justificado por el valor actual de la renta. Por ejemplo, si el personal ministerial viviendo en una casa pastoral y recibiendo una remuneración de \$30,000 puede tener \$5,000 de su remuneración designada como subsidio de vivienda; en tal caso, pagará impuestos solo por \$25,000, dado el caso que los \$5,000 son utilizados actualmente para gastos de vivienda.

### **Subsidio de capital (Equity Allowance):**

A diferencia de los propietarios de una vivienda, el personal ministerial que vive en casas pastorales usualmente no cuentan con el beneficio del capital acumulado que proporciona una vivienda con el paso del tiempo. Por tal razón se encuentran en desventaja al acercarse el momento de su jubilación. Debe buscar una vivienda pero no tiene el capital que una vivienda proporciona con el paso del tiempo. Las iglesias pueden ayudarles otorgándoles al personal ministerial

que viven en casas pastorales un subsidio de capital. Este subsidio será adicional a la remuneración del ministro.

Existen varias maneras de dar un subsidio por el capital de la vivienda (Equity Allowance). A través de MMBB, el empleador puede hacer contribuciones en nombre del pastor o pastora a la anualidad que pospone el pago de contribuciones sobre ingresos (TDA). Estas contribuciones no estarán sujetas a impuestos hasta que la persona retire los fondos al jubilarse. Los beneficios elegibles que se pagan a una persona ordenada en su jubilación se pueden declarar como subsidio para la vivienda libre de impuestos (Housing Allowance). El personal ministerial puede elegir aumentar sus contribuciones comenzando o incrementando su Cuenta de Anualidad Suplementaria (TAS).

### **Subsidio para la vivienda (Housing Allowance)**

Cuando el personal ministerial vive en una casa propia, una porción de su compensación puede ser designada por la iglesia de manera anticipada como un subsidio para la vivienda. La asignación de un subsidio para la vivienda debe incluir el costo del mantenimiento para la vivienda, incluyendo los pagos de la hipoteca, impuestos, reparaciones, seguro, muebles, servicios públicos, etc. Para los impuestos federales, la cantidad que puede excluirse está limitada a la menor de: (1) la cifra asignada por la iglesia, (2) el monto realmente pagado durante un año para su vivienda por parte del personal ministerial, o (3) el valor de renta justo de mercado de la vivienda amueblada, además de los servicios públicos (gas, electricidad, aceite, teléfono, y agua.)

Su pastor o pastora no puede excluir una cantidad mayor a la que la iglesia estipule, por lo tanto el subsidio de vivienda debe cubrir dos o tres de los puntos mencionados en el párrafo anterior. Por supuesto, cualquier cantidad del subsidio que exceda al menor de los puntos 2 o 3, debe ser declarado por el personal ministerial como ingreso sujeto a impuestos. En caso de que el Servicio de Rentas Internas (IRS) lleve a cabo una auditoría, es responsabilidad del personal ministerial documentar los gastos reales de vivienda incurridos. Su pastor o pastora deberá pagar impuestos de Seguro Social/Medicare sobre este subsidio.

---

### **MMBB RECOMIENDA:**

Que las iglesias provean programas que otorguen beneficios de jubilación, incapacidad y seguro de vida.

---

## BENEFICIOS

El Plan Beneficios de por Vida ha sido establecido para la protección de su personal ministerial, empleados laicos y sus familias. Beneficios de por Vida ofrece beneficios de jubilación y protegen al personal ministerial y a su familia en caso de incapacidad o muerte antes de la jubilación. La prima para Beneficios de por Vida se basa en un porcentaje de la remuneración total.

### Protección de Ingresos

La incapacidad no sólo afecta al personal ministerial discapacitado, también afecta su ministerio. Las organizaciones cristianas con alguna persona discapacitada y sin seguro en caso de incapacidad tendrán que enfrentar decisiones difíciles. Esto puede resultar en postergar valiosos ministerios o en el reemplazo de un empleado/a muy querido por la congregación. A su vez también implicaría pedirle a un empleado discapacitado y a su familia que desocupe la vivienda pastoral que pertenece a la iglesia.

---

#### MMBB RECOMIENDA:

Que su iglesia proporcione beneficios completos de salud a todo el personal.

---

Se necesita tener un plan establecido para prevenir estas circunstancias desafortunadas. Esta protección es importante tanto para la iglesia como lo es para el personal ministerial. Sin ella, las iglesias tendrían dificultades en “reconocer a los que trabajan entre vosotros, y os presiden en el Señor, y os amonestan” en caso que incapacidad o muerte ocurra mientras el personal ministerial ejerce su pastorado. Beneficios de por Vida proporciona beneficios adecuados en caso de que un empleado quede incapacitado o muera antes de su jubilación.

### Planes de Jubilación

Honrar al personal ministerial incluye empoderarle para poder jubilarse con dignidad. La parte del plan Beneficios de por Vida destinada al Plan de Jubilación acumula beneficios para los empleados durante sus años de trabajo. Al llegar el período de jubilación, el plan proporciona una anualidad variable. Una anualidad variable garantiza ingresos de por vida y ayuda a mantener el poder adquisitivo del dinero de la persona jubilada, sin perder terreno frente a la inflación.

Otros dos planes están disponibles para suplementar la base de beneficios proporcionados por el Plan de Jubilación, la Cuenta de Anualidad Suplementaria (TAS) y la Anualidad que pospone el pago de contribuciones sobre ingresos (TDA). Los tres planes son planes de jubilación 403(b).

MMBB ofrece las cuentas TAS para ayudar al personal ministerial, misioneros/as y personas laicas a suplementar sus ahorros para la jubilación. Las contribuciones TAS están exentas de los ingresos contributivos y de impuestos

federales (al igual que de impuestos estatales y locales, cuando estos existen), y son enviadas por el empleador. Los miembros también pueden aprovechar y hacer contribuciones a través de sus empleadores o directamente a MMBB. Todas las contribuciones TAS y sus ganancias están sujetas a un pago diferido de impuestos, y para el personal ordenado no deben ser declaradas para fines del impuesto del Seguro Social/Medicare. Sin embargo, las contribuciones TAS hechas por empleados laicos si son declaradas para fines del Seguro Social/Medicare.

Empleadores pueden realizar contribuciones suplementarias para sus empleados a través de una cuenta TDA. Los empleadores pueden establecer cuentas TDA para:

- Suplementar los ingresos de jubilación del plan Beneficios de por Vida y otras fuentes para sus empleados.
- Animar ahorros personales para la jubilación al contribuir una parte igual o parcial de todas las contribuciones de sus empleados al TAS.
- Ayudar a crear “capital / valor adquirido” para la vivienda futura que necesitará el personal ministerial que vive actualmente en la casa pastoral.
- Reconocer un evento especial, proveer un galardón por el servicio, o pagar un bono.

Póngase en contacto con MMBB para información relacionada con cualquiera de esos planes.

### **Plan Médico y Dental**

Los beneficios médicos y dentales hoy son más importantes que nunca. El cuidado médico permite que las personas vivan más años y experimenten vidas más plenas, aún después de haber sufrido accidentes y enfermedades serias. El precio de este cuidado es alto, y aumenta dramáticamente.

Los seguros médicos y dentales de PremierHealth han sido seleccionados por MMBB para ayudar a proteger a los miembros y a sus familias contra el alto y constante aumento en el costo del tal cuidado. Al proveer cobertura médica y dental a su personal ministerial, su iglesia se beneficia. Cuando su personal ministerial conoce que la familia pastoral esta protegida, brinda un mejor servicio a la iglesia. Para más información sobre cómo inscribirse en *PremierHealth*, consulte los recursos (pág. 16) o visite la sección de beneficios en [www.mmbb.org](http://www.mmbb.org).

---

### **MMBB RECOMIENDA:**

Que su iglesia establezca un plan de expendios para gastos relacionados con el ministerio.

---

## GASTOS RELACIONADOS CON EL MINISTERIO

Un presupuesto de iglesia que no tome en cuenta los gastos relacionados con las funciones del ministerio, agrava con una carga financiera injusta a su personal ministerial. Todos los gastos eclesiásticos deben ser independientes a la remuneración pastoral y deben ser reembolsados completamente. Estos gastos no deben salir del bolsillo del personal ministerial.

### Plan de Expendios

Un plan de expendios define los gastos que la iglesia reembolsará y cómo estos gastos serán documentados y reportados.

Los gastos relacionados con el ministerio apoyan la obra de la iglesia. Un plan para esos gastos protege al personal ministerial de pagar impuestos innecesarios. Sin un plan de expendios, todos los subsidios y reembolsos por gastos relacionados con el ministerio deben declararse como ingreso tributable en el formulario W-2 del IRS. Aún cuando el personal ministerial presente una declaración desglosada, la cantidad total no es deducible.

Para establecer un plan de expendios, la junta de la iglesia debería aprobar un acuerdo sobre los siguientes criterios que requiere el IRS para los gastos relacionados con el ministerio.

- Todos los gastos deben estar relacionados con el trabajo, es decir, los gastos deben incurrirse en el cumplimiento de las funciones eclesiales.
- Se debe proporcionar a la iglesia evidencia documentada adecuada de los gastos, dentro de un margen de 60 días después que se paguen o incurran los gastos. La evidencia documentada deberá estar en forma de agenda, recibo, diario o archivo similar para verificar la cantidad, la fecha y tiempo, lugar y propósito profesional de cada gasto.
- Los reembolsos o subsidios excedentes no utilizados en gastos relacionados con el ministerio deben reintegrarse a la iglesia dentro de 120 días posteriores a que el gasto sea pago o incurrido.

---

#### MMBB RECOMIENDA:

Que su iglesia establezca un presupuesto y cubra por completo todos los gastos relacionados con el ministerio

---

Todo gasto que no cumpla con estos requisitos deben ser reportados como parte de la declaración de impuestos del personal ministerial en el formulario W-2 del IRS. Para más información consulte el recurso Federal Reporting Requirements for Churches, por Richard R. Hammar, disponible sin costo de parte de MMBB.

## **Reembolso por uso de automóvil**

El personal ministerial necesita un medio de transportación para realizar sus funciones. Existen varias maneras de cubrir esta necesidad:

- La iglesia puede presupuestar una cantidad anual, aparte de la remuneración. Esta cantidad debe ser realista y suficiente para cubrir los gastos actuales de la transportación de su pastor o pastora.
- La iglesia puede reembolsarle al pastor o la pastora el valor por las millas recorridas en cumplimiento de sus funciones eclesiásticas. MMBB recomienda el reembolso de millaje estándar que permite deducir el IRS, el cual varía cada año. Para conocer el valor actual del reembolso autorizado por el IRS, visite [www.irs.gov](http://www.irs.gov).
- La iglesia puede comprar o arrendar (lease) un vehículo para el uso del personal ministerial y este puede entonces reembolsarle a la iglesia por el uso personal. Las pautas para este arreglo están en el recurso titulado *Tax Guide for Ministers, Information on Filing Tax Returns* (Guía de Impuestos para Ministros), disponible gratuitamente a través de MMBB.

## **Educación Continuada**

Tanto su personal ministerial como su iglesia se benefician con los eventos educativos que ofrecen programas de educación de capacitación y perfeccionamiento. MMBB recomienda que cada iglesia presupueste anualmente para esta finalidad y establezca un número específico de días para este propósito. Las cantidades pueden acumularse de año en año, hasta un máximo de tres años.

## **Convenciones y otras reuniones relacionadas con la iglesia**

La mayoría de iglesias están representadas en eventos tales como reuniones anuales/bienales de su área, regionales y nacionales a través de su personal ministerial y esperan que éste les mantenga informadas sobre la vida denominacional. Adicionalmente estas reuniones a menudo proporcionan una inspiración renovadora. La iglesia debería incluir una cantidad adecuada en el presupuesto del personal ministerial para reembolsar gastos de tales eventos, que incluyen viajes, hospedaje, comidas y costos de matrículas.

## **Libros, revistas y otros recursos**

Estos recursos contribuyen a la educación continuada de su personal ministerial y facilitan el ministerio de la iglesia. Cada día, son más las iglesias que incluyen este inciso en el presupuesto para facilitar estas herramientas. La cuota anual del Concilio del Personal Ministerial (Ministers Council) está incluida en esta categoría del presupuesto.

## **Hospitalidad**

Muchas iglesias establecen una cantidad en su presupuesto para ayudar a que el personal ministerial puedan hospedar e invitar a individuos o grupos en nombre de la iglesia. A menudo, el personal ministerial recibe a diferentes grupos de la iglesia o a los jóvenes.

# PAUTAS PARA UN PRESUPUESTO PASTORAL

MMBB recomienda usar las siguientes pautas y hoja de trabajo al establecer su presupuesto pastoral.

## REMUNERACIÓN PASTORAL

---

Sueldo en efectivo que debe incluir un **aumento anual** por el costo de vida y un reconocimiento al mérito o servicio del pastor o pastora. Debe ser comparable con salarios de profesionales similares en su área.

El subsidio por el impuesto al **Seguro Social/Medicare** es de gran valor para su personal ministerial quien debe pagarlo por completo pues son considerados trabajadores independientes. La mayoría de las iglesias lo proveen a su personal ministerial. El subsidio es reportado como ingreso sujeto a impuestos para el Seguro Social/Medicare.

**El estimado del valor de la renta de la casa pastoral** esta basado en el valor equitativo de la casa pastoral completamente amueblada.

**El subsidio para la vivienda** es la porción del salario del personal ministerial designado por la iglesia para cubrir el costo del seguro, reparaciones, muebles, etc., pagados por el personal ministerial. Este subsidio está excluido del ingreso contributivo sólo en la medida en que realmente se utilice.

**Servicios Públicos** incluyen la electricidad, teléfono, calefacción, etc. Cuando la iglesia paga los servicios públicos directamente, esta cantidad debe ser incluida como parte de la remuneración total del pastor o pastora.

En los casos en que no se cuente con una casa pastoral, la asignación de un **subsidio para la vivienda** debe incluir el costo del mantenimiento de una vivienda incluyendo los pagos de alquiler o hipoteca, muebles, servicios públicos, etc.

## BENEFICIOS

---

**Beneficios de por Vida** proporcionan beneficios de jubilación, y protegen al personal ministerial y a su familia en caso de incapacidad y/o muerte antes de jubilarse.

**La Anualidad que pospone el pago de contribuciones sobre ingresos (TDA)** proveen beneficios de jubilación adicionales a los beneficios disponibles a través del plan Beneficios de por Vida.

La iglesia debe proporcionar un **plan médico y dental**. MMBB tiene arreglos con el plan médico *PremierHealth* para que pastores y pastoras, al igual que a empleados laicos de iglesias u organizaciones participantes, tengan acceso a esta cobertura. A su vez, algunas organizaciones regionales también ofrecen cobertura de grupos a las iglesias en sus regiones.

## REEMBOLSOS PARA LOS GASTOS RELACIONADOS CON EL MINISTERIO

---

**Reembolsos por uso de automóvil** es por las millas recorridas por el pastor o pastora, cada año en cumplimiento de sus funciones eclesíásticas. Una pauta podría ser la cantidad estándar que el IRS permite deducir.

**Gastos de representación** incluye el costo de asistir a reuniones anuales/bienales de su área, como así también regionales y nacionales. Ej.: gastos de transportación, comidas, hospedaje e inscripciones.

**Educación continuada** debe ser presupuestado anualmente para estudios o conferencias educativas a fin de perfeccionar los conocimientos profesionales. Asimismo, debe asignarse el equivalente de 10 días cada año para este propósito. Tanto los fondos como el tiempo pueden acumularse hasta tres años.

**Libros, revistas y otros recursos** son herramientas esenciales para el ministro. Se recomienda asignar una parte razonable del presupuesto a esta categoría.

**El fondo de hospitalidad** debe cubrir el costo de la hospitalidad ofrecida por el pastor o pastora a grupos e individuos en nombre de la iglesia.

**Otros gastos** exclusivos de cada ministerio en particular también deben ser reembolsados, incluyendo las cuotas del Concilio de Ministros.

# HOJA DE TRABAJO PARA EL PRESUPUESTO PASTORAL

## REMUNERACIÓN DEL PERSONAL MINISTERIAL

	Este Año	Año Próximo
Sueldo en efectivo	_____	_____
Vivienda (ver puntos a o b)	_____	_____
a. Estimado del valor de la casa pastoral	a) _____	_____
Valor de la casa pastoral		
Valor de los servicios públicos		
b. Subsidio para la vivienda	b) _____	_____
Subsidio para los impuestos del Seguro Social/Medicare*	_____	_____
<b>Remuneración total**</b>	<b>\$ _____</b>	<b>\$ _____</b>

## BENEFICIOS

	Este Año	Año Próximo
Prima de Beneficios de por Vida	_____	_____
Contribuciones a TDA	_____	_____
Prima para el Plan Médico/Dental	_____	_____
<b>Total de Beneficios</b>	<b>\$ _____</b>	<b>\$ _____</b>

## REEMBOLSO DE GASTOS RELACIONADOS CON EL PERSONAL MINISTERIAL

	Este Año	Año Próximo
Automóvil _____ millas a _____ ¢ por milla	_____	_____
Gastos de convenciones u otros eventos	_____	_____
Educación continuada	_____	_____
Libros, revistas, recursos	_____	_____
Fondo de hospitalidad	_____	_____
Otros gastos	_____	_____
<b>Reembolso total por gastos relacionados con el personal ministerial</b>	<b>\$ _____</b>	<b>\$ _____</b>

\* Esta cantidad se utiliza para determinar la prima del plan Beneficios de por Vida.

\*\* La inclusión del subsidio para los impuestos del Seguro Social/Medicare es optativa para determinar las primas del plan Beneficios de por Vida.



## LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LAS IGLESIAS

- | Sí                    | No                    |  |
|-----------------------|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | La remuneración que recibe el personal ministerial (salario en efectivo, subsidio para vivienda y servicios públicos), ¿es comparable a la que reciben otros profesionales en su comunidad con un nivel de educación y responsabilidad similar?  |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ¿Su iglesia proporciona un subsidio para el Seguro Social/Medicare de por lo menos un 50% de la responsabilidad contributiva del ministro?   |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Su iglesia y el personal ministerial, ¿ha llegado a un acuerdo sobre los días libres y de vacaciones?  |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Si su iglesia ofrece una casa pastoral al personal ministerial, ¿declara un valor de renta realista al plan Beneficios de por Vida?  |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | En caso de que el ministro viva en la casa pastoral provista por la iglesia, ¿ofrece su iglesia un subsidio por el capital adquisitivo por la vivienda?  |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ¿Su iglesia paga todos los servicios públicos del personal ministerial que vive en la casa pastoral?   |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ¿Ofrece su iglesia el plan Beneficios de por Vida a todo su personal ministerial?  |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ¿La iglesia ha establecido un Plan de Gastos Flexible para que su personal ministerial ahorre en gastos relacionados a la salud y cuidado de dependientes?   |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ¿Ofrece su iglesia beneficios médicos y dentales a todos los miembros del personal ministerial?  |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | En el presupuesto de la iglesia, ¿ha incluido la iglesia los siguientes gastos relacionados con el ministerio para el personal ministerial?<br><br>Reembolso por uso de automóvil<br>Educación continuada<br>Gastos de convenciones y otros eventos similares<br>Libros, revistas, y otros recursos<br>Hospitalidad<br>Otros |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ¿Están disponibles por escrito los arreglos concernientes a remuneración, gastos relacionados con las funciones del ministerio, beneficios, y otros acuerdos hechos con su personal ministerial?   |

## RECURSOS

Los Representantes de Servicios a la Membresía están siempre dispuestos a atenderle cordialmente. Envíenos un correo electrónico a [service@mmbb.org](mailto:service@mmbb.org), o llámenos gratuitamente al 1-800-986-6222. Para obtener información sobre el plan médico PremierHealth llame a UMR al 1-866-868-0502.

### **Materiales gratuitos de MMBB disponibles:**

- *Tax Guide for Ministers*, por Richard R. Hammar. Una guía de impuestos para ministros
- *Federal Reporting Requirements for Churches*, por Richard R. Hammar. Requisitos para las iglesias al reportar al gobierno federal
- Flexible Spending Accounts kit. Recurso para crear Cuentas de Gastos Flexibles
- Social Security Information for Those Entering the Ministry. Información sobre el Seguro Social para las personas que recién entran al ministerio
- *Important Notes for Church Treasurers and Business Administrators*. Notas importantes para personas a cargo de la tesorería y/o administradores de finanzas
- Información salarial enviada periódicamente por MMBB a pastores/as que son miembros y a sus empleadores

### **Recursos gratuitos del IRS disponibles. Llamar al 800.829.3676, o visite su sitio en el Internet [www.irs.gov](http://www.irs.gov):**

- *Social Security for Members of the Clergy and Religious Workers* (Publicación #517) Seguro Social para Ministros, Trabajadores y Trabajadores Religiosos
- *Circular Employer's Tax Guide* (Publicación #15) Guía de impuestos para el empleador
- *Your Federal Income Tax for Individuals* (Publicación #17) Impuestos federales para Individuos
- *Travel, Entertainment and Gift Expenses* (Publicación #463) Gastos de viajes, hospitalidad y donativos
- *Business Use of a Car* (Publicación #917) Uso de un automóvil para asuntos de negocio
- *Medical and Dental Expenses* (Publicación 502) Gastos médicos y dentales
- *Child and Dependent Care Expenses* (Publicación 503) Gastos por cuidado de dependientes y/o niños

### **Otros Recursos:**

- *The Pastoral Relations Committee*. Folleto que ayuda a entender las funciones del Comité de Relaciones Pastorales; disponible a través de Judson Press, American Baptist Churches Mission Center, P.O. Box 851, Valley Forge, PA 19482-0851. Teléfono: 800-458-3766. ([www.judsonpress.com](http://www.judsonpress.com))
- Información sobre remuneración que MMBB puede recopilar para las iglesias en su región.





**The Ministers and Missionaries Benefit Board**

475 Riverside Drive • Suite 1700  
New York, NY • 10115-0049

**Tel:** 800.986.6222

**Fax:** 800.986.6782

**[www.mmbb.org](http://www.mmbb.org)**