

Pautas salariales del pastor 2022-2023

I. Salario pastoral básico y valor unitario

Tanto el valor salarial básico como el unitario se incrementaron en un 4,7% con respecto al año anterior. Este cambio porcentual refleja el aumento o disminución del promedio del Índice de precios al consumidor del año anterior. Esta base salarial corresponde a haber alcanzado únicamente una educación secundaria. El crédito por educación postsecundaria está incluido en las unidades salariales otorgadas por educación (II.B).

II. Valor unitario para ajustes salariales

A. Experiencia. Se otorga una unidad por cada año acumulado (o equivalente a tiempo completo) de experiencia pastoral, hasta un máximo de 30 años. Se debe acreditar una unidad por cada uno de los primeros 20 años de experiencia pastoral y media unidad por año para los años 21 al 30 hasta un máximo de 25 unidades.

En algunas situaciones, particularmente cuando el ministerio es una segunda carrera o donde otros años de experiencia relacionados con la iglesia han ayudado a preparar a la persona para el ministerio pastoral, podría ser apropiado otorgar algunas unidades por experiencia no relacionada al ministerio. Cuando se haga esto, el máximo valor otorgado no debe exceder más de una unidad por cada dos años (o el equivalente a tiempo completo) de experiencia relevante.

B. Educación. Se otorgan unidades basadas en educación en función a títulos obtenidos y no por años de estudio. Se otorga una unidad por 4 créditos de CPE obtenidos, no por la unidad individual sino por la unidad extendida de CPE durante un año. Los títulos de posgrado que no sean de seminario, si bien son valiosos para la preparación general, no están diseñados para la preparación del ministerio pastoral y deben otorgarse solo una unidad por título. El número máximo de unidades que se puede otorgar basados en la educación es ocho.

C. Responsabilidad. La premisa es que los diferentes niveles de complejidad, varios niveles de intensidad y mayores niveles de riesgo en el liderazgo ministerial deben reflejarse en las escalas salariales. Estos se mantienen al mínimo en la iglesia en comparación con otras vocaciones en nuestra sociedad. Cuando estas pautas recomienden un salario igual o mayor para un pastor asociado que para un pastor principal en esa congregación, es posible que el comité deba hacer ajustes que reflejen las funciones y responsabilidades establecidas.

El estándar es la asistencia semanal al culto y el rol pastoral. En algunos casos, puede haber otros factores que también deben tenerse en cuenta al agregar unidades por responsabilidad. El rol de pastor asociado/asistente incluye a todos los pastores, ministros o directores que fungen bajo un pastor principal en la congregación, que también puede incluir a pastores de jóvenes, pastores de adoración, pastores de formación, etc. Este año, el rol de plantador de iglesias se combinó con pastor único/copastor en lugar de crear una categoría separada.

Las unidades de responsabilidad que se otorgan a **ministros de la conferencia** reflejan la carga adicional de ser un pastor de pastores y la complejidad de supervisar un sistema organizativo más grande. A menudo se requiere que los ministros de la conferencia equilibren las funciones pastorales, administrativas y de gestión de manera similar a los ejecutivos de organizaciones comparables. Las unidades de responsabilidad adicionales para los ministros de conferencias reconocen este papel.

D. Geografía. Existe una diferencia considerable en el costo de vida de un condado a otro en todo el país, particularmente relacionado a costos de vivienda. No hemos encontrado una calculadora del costo de vida que cubra todos los condados de los EE. UU. Como representación de estas variaciones, las unidades geográficas asignadas se basan en el índice de "ingreso adquisitivo real" de 2021 obtenido de *Claritas (anteriormente Nielsen Segmentation & Local Market Solutions.)* El "ingreso adquisitivo real" refleja el ingreso luego de restarle impuestos y es calculado mediante una fórmula patentada y no es un índice del costo de vida. Estas unidades geográficas se actualizan cada dos años.

Cabe reiterar que siempre se debe tener en cuenta los datos locales para ajustar las unidades geográficas según sea necesario. Específicamente, recomendamos tomar en consideración el costo de vida y/o el poder adquisitivo real en su condado o la comunidad donde reside la mayoría de sus miembros. También debe considerar el ingreso familiar promedio de su congregación. Consultar con su cámara de comercio local o una organización similar les ayudará a validar las decisiones de su congregación.

E. Sueldo adicional opcional. Reconocemos que los valores unitarios específicos identificados en la hoja de trabajo pueden no cumplir con las circunstancias únicas de cada iglesia o pastor. En los casos en que los costos de vivienda en una comunidad sean particularmente altos, se puede necesitar un salario adicional para evitar una carga financiera exagerada para el pastor. Asimismo, si un pastor tiene una deuda estudiantil por educación relacionada a su preparación para el ministerio pastoral, es necesario agregar un salario adicional aquí.

III. Ajuste por impuestos al trabajador autónomo

Apoyamos firmemente la participación de los pastores en el sistema de seguro social para brindarles beneficios a largo plazo para su jubilación, discapacidad, beneficios de sobreviviente en caso de muerte prematura, y beneficios de Medicare en los años de jubilación.

Los pastores se consideran empleados autónomos a la hora de calcular los impuestos del seguro social, lo que significa que son responsables de pagar el impuesto de trabajador autónomo conocido como "self-employment tax" (tanto el pago correspondiente al empleado como el del empleador, menos una tasa algo descontada (aproximadamente 2 puntos porcentuales) de la tasa impositiva total del 15,3 por ciento). (Recuerde que el impuesto de trabajo autónomo se paga sobre el subsidio de vivienda).

Este costo adicional para el pastor por el seguro social podría considerarse una compensación por la deducción de vivienda única que los pastores acceden en el impuesto sobre la renta (consulte la sección VII. A. "Subsidio de vivienda"). Sin embargo, muchas veces, la mitad del impuesto sobre el trabajo autónomo todavía excede cualquier deducción especial de vivienda del impuesto sobre la renta que el pastor pueda recibir.

El pastor debe recibir ingresos adicionales para cubrir la cantidad normalmente pagada por el empleador (7,65 por ciento de los ingresos o la mitad de la tasa habitual de 15,3 por ciento). Cualquier pago al pastor para ayudar con el pago del impuesto sobre el trabajo autónomo se convierte en salario adicional y debe incluirse como ingreso imponible en el formulario W2 del IRS.

IV. Ajustes de vivienda

A. Ajuste de casa parroquial. Cuando la congregación proporciona vivienda con una casa parroquial, el valor de dicha vivienda debe corresponder a un valor justo del mercado en la comunidad y restarse del salario total. Esta cantidad debe deducirse del salario total antes de los Ajustes de Vivienda (renglón 12). Otra guía para determinar este ajuste de casa parroquial es que no debe exceder el 25 por ciento del valor en el renglón 12. El valor de la vivienda se considera un beneficio imponible.

B. Fondo para el capital de vivienda. Si el valor justo del mercado de la vivienda otorgada se deduce del salario debido a su calidad de casa parroquial, entonces se puede establecer un fondo de capital de vivienda para el ministro. Este fondo compensa al ministro con el monto que normalmente se destinaría a pagar el capital de una hipoteca, así como la ganancia en valor que podría obtener la propiedad debido a la inflación y la ganancia que podría obtenerse por mejoras realizadas por el pastor. La cantidad recomendada que se debe depositar anualmente en una cuenta es el 5 por ciento del monto en la línea 12 o el 2 por ciento del valor tasado de la casa parroquial. Se recomienda que estos fondos se depositen en una cuenta separada, como una de Everence Praxis Mutual Fund u otro tipo de inversión. *Este y los intereses o dividendos ganados representan ingresos imponibles en el año en que el ministro recibe y controla estos fondos.*

V. Beneficios

A. Seguro médico. El plan corintio (PC) (*Corinthian Plan* en inglés) es un plan de beneficios completo que incluye cobertura médica, seguro de vida y discapacidad con opción a cobertura dental y de visión patrocinada por la Iglesia Menonita de EE. UU. y administrada por Everence. El PC anhela que todas las congregaciones de la Iglesia Menonita de EE. UU. participen en un plan para brindar acceso a un seguro médico a todos los pastores de la Iglesia Menonita de EE. UU. Visite mennoniteusa.org/ministry/the-corinthian-plan. Para obtener información sobre el plan contacte a Everence en tpasalesandservice@everence.com.

Para recibir información sobre becas que cubran la prima de salud contacte al director del del plan, Duncan Smith, en DuncanS@MennoniteUSA.org.

Recomendamos encarecidamente que se proporcione un plan de seguro médico familiar al pastor y su familia a través del CP y que la congregación pague las primas. Esta participación ayuda a proporcionar cobertura de seguro médico a pastores y empleados de iglesias menonitas, incluyendo a algunas personas a las que les resultaría difícil o imposible obtener un seguro médico adecuado de otra forma. Si el/la cónyuge tiene un seguro de salud disponible a través de su empleo, la cobertura que brinda la iglesia puede incluir solo al pastor e hijos elegibles.

Si su congregación participa en el *Corinthian Plan* a través de una cobertura activa o exención, no se crean obligaciones fiscales para la congregación o el empleado. Sin embargo, puede que su congregación este brindando apoyo financiero a pastores/personal para que accedan a otro seguro de salud grupal o individual a través de una compensación directa o indirecta. Las reglas que rigen la compensación de los empleados relacionadas al seguro médico y los impuestos están cambiando. Si una congregación no participa en el PC a través de una cobertura activa o exención para cualquiera de sus empleados puede calificar para un acuerdo de reembolso de salud para pequeños empleadores calificados (QSEHRA por sus siglas en inglés). Una QSEHRA permite que los pequeños empleadores calificados paguen el seguro de salud de los empleados, hasta un monto límite, sin implicaciones fiscales. Consulte a su contador o profesional de impuestos sobre este tipo de compensación para el seguro de salud.

Debido al encarecimiento constante de los costos del seguro médico, algunas congregaciones están optando por planes con deducibles más altos y/o limitando la cobertura para las familias. ¡Tales cambios resultan en un recorte salarial para los pastores! Cuando se considere necesario, instamos a las congregaciones a introducir estos cambios gradualmente durante varios años. También lo instamos a que establezca y contribuya a una cuenta de ahorros para la salud (HSA por sus siglas en inglés) o una cuenta de ahorros flexible (FSA por sus siglas en inglés) para ayudar a gestionar los gastos directos de los pastores. Las contribuciones al HSA y FSA se pueden hacer con ingresos antes de sustraerse los impuestos y pueden reducir el impuesto sobre la renta. Para obtener información sobre HSA, comuníquese con Everence o con su proveedor de seguro de salud actual.

B. Plan de pensiones/fondo de jubilación. Recomendamos que la iglesia aporte una cantidad del 8 al 10 por ciento del Salario Total (línea 12) con fines de jubilación al fideicomiso de jubilación menonita (*Mennonite Retirement Trust* en inglés), administrado por Everence, u otro instrumento de impuestos diferidos a nombre del pastor. Animamos al pastor a hacer inversiones/ahorros personales para la jubilación. Las contribuciones tanto del empleador como del pastor pueden ser de hasta el 100 por ciento del ingreso sujeto a impuestos o hasta \$61,000, el monto que sea menor de los dos. Tenga en cuenta que las contribuciones a los planes de jubilación no pueden exceder los ingresos del pastor menos el subsidio de vivienda. Consulte las "Recomendaciones del fondo de jubilación de los ministros" en mennoniteusa.org/resource-portal/resource/retired-ministers. Le animamos a consultar con un asesor financiero, asesor fiscal, o abogado.

C. Seguro de vida y discapacidad. La congregación puede proporcionar algún otro seguro de vida y/o seguro de discapacidad para el pastor si este no participa en el plan corintio. El seguro de vida y por discapacidad a largo plazo ahora también se incluyen como beneficios del PC. Recomendamos a las congregaciones a que también consideren ofrecer cobertura por discapacidad a corto plazo para su personal.

D. Educación continua y dirección espiritual/retiros. La congregación debe proporcionar fondos para el crecimiento pastoral y la educación continua, como la semana pastoral anual ofrecida por el seminario. Sugerimos contribuir un rango de \$600 a \$1,000 por año. Además, se debe proporcionar un permiso anual para estudios de una a dos semanas de duración. Estos pueden acumularse durante tres años dentro de la congregación a la que se sirve para permitir la participación en eventos como sesiones intersemestrales o la escuela de verano en el seminario. Las congregaciones también pueden animar a los pastores a buscar oportunidades de dirección espiritual y/o retiros.

E. Otros beneficios. Las congregaciones pueden contribuir a la cuenta de ahorros para la salud (HSA por sus siglas en inglés) de sus empleados. Esto puede ayudar a compensar gastos deducibles para los pastores/personal. Otros beneficios especiales se pueden registrar en la línea 21.

VI. Subsidios para gastos

A. Gastos de transporte. Gastos por viajes relacionados a asuntos de la iglesia deben reembolsarse a \$0.0585 por milla viajada, el cual es el monto determinado por el servicio de rentas internas (IRS por sus siglas en inglés) para 2022. Este monto debe pagarse mensualmente en base a un registro detallado de las millas recorridas e informadas por el pastor. La tasa debe actualizarse el 1 de enero de 2023 a la tasa actual del IRS o en cualquier otro momento en que el IRS ajuste la tasa.

B. Gastos de conferencia. La participación del pastor en conferencias denominacionales y de área, así como a las reuniones de ministros de área son parte de la responsabilidad profesional del pastor. Se recomienda encarecidamente que la congregación pague los gastos de inscripción, viaje, alojamiento y alimentación del pastor.

A veces, las familias de los pastores se van de vacaciones al mismo tiempo que estas conferencias. En tales casos, se recomienda que la congregación reembolse al pastor los costos del viaje de ida y vuelta a la conferencia por el medio del transporte menos costoso, teniendo en cuenta que el pastor puede volar, alquilar un automóvil o vaya en automóvil personal por el cual será reembolsado de acuerdo con el millaje recorrido. Los costos y el método para el viaje deben acordarse antes del viaje.

C. Gastos profesionales. Expensas por cuotas de asociaciones profesionales y costos incurridos en nombre de la congregación, como almuerzos de trabajo de la iglesia o visitas relacionadas deben ser reembolsados.

D. Otros gastos. La gestión y gastos de mudanza son negociables entre el pastor y la congregación. Es una práctica común que la congregación receptora asuma los costos básicos de la mudanza, como el pago de un camión de alquiler y combustible. Tales negociaciones deben ocurrir como parte del "pacto de acuerdo mutuo" y ser parte de la oferta al candidato pastoral antes de que el candidato acepte la invitación.

VIII. Otros temas a considerar

A. Subsidio de vivienda. Nuestras pautas salariales incluyen subsidios de vivienda, servicios públicos y misceláneos. Para que estos subsidios sean deducibles de los impuestos del pastor, deben ser identificados con anticipación en un contrato anual, en el presupuesto de la iglesia, o en un acta específica que refleje una acción del cuerpo gobernante de la congregación por una cantidad específica. Cuando el ministro proporciona su propia vivienda, las juntas oficiales de las congregaciones en los Estados Unidos deben designar anualmente una parte del salario en efectivo como "subsidio de vivienda" o "subsidio de casa parroquial", que según las reglas del IRS puede excluirse del ingreso imponible. Esta acción debe ser tomada por la iglesia antes que el salario sea pagado. Generalmente, el pastor, luego de consultar con su asesor fiscal, recomendará un monto de subsidio de vivienda.

Las reglas actuales del IRS (Publicación 517) estipulan que solo el menor de los siguientes tres factores puede tomarse como una exclusión del subsidio de vivienda a la hora de imponer impuestos sobre la renta: 1) la cantidad designada como subsidio de vivienda por la iglesia; 2) el monto real utilizado para vivienda y costos relacionados; o 3) el valor de alquiler en el mercado para una vivienda equivalente en la comunidad.

B. Vacaciones, días festivos y días libres. Se debe seguir el siguiente horario de vacaciones para el pastor.

Primero al cuarto año: dos semanas
Quinto al onceavo año: tres semanas
Desde el doceavo año: cuatro semanas

Este esquema aplica a los años acumulados de servicio pastoral o relacionados con la iglesia a tiempo completo y se transfieren con el pastor. Las vacaciones no deben usarse para asistir a conferencias o participar en talleres de ministros. Normalmente, las vacaciones no se toman hasta que el pastor haya estado empleado por un mínimo de seis meses y luego solo en base a los días ganados.

Los días festivos normalmente observados por la sociedad también lo serán para el pastor y serán compensados cuando aquellas fiestas religiosas requieran presencia pastoral. Normalmente se puede esperar que el pastor trabaje de 45 a 50 horas por semana. También debe haber una provisión para días y noches regulares donde el pastor quede libre de responsabilidades pastorales. Debería haber una política de días libres personales para circunstancias especiales. Un rango normal es de 3 a 5 días por año.

C. Sabáticos. Para fomentar el crecimiento en el ministerio y la probabilidad de una permanencia pastoral más prolongada, se alienta a la congregación a establecer la siguiente política sabática. Por cada año de servicio completo a esta congregación (que no sea el año en que se recibe una licencia sabática), se puede conceder un mes de licencia sabática. La licencia no debe usarse hasta el cuarto año de ministerio en ese lugar. Las licencias sabáticas subsiguientes ocurrirían durante los años octavo y duodécimo, etc., de ministerio.

Durante el periodo sabático, el pastor recibirá el salario completo y los beneficios que existen en el “pacto de mutuo acuerdo” vigente en ese momento.

Los planes sabáticos, presentados por el pastor, serán aprobados por el cuerpo gobernante de la congregación. Después de un periodo sabático, el pastor acepta proporcionar un mínimo de un año de servicio a la congregación con el entendimiento de que se devolverá el salario y los beneficios del periodo sabático si no lo hace. El tiempo sabático acumulado en otras congregaciones no es transferible, ni tampoco es normalmente aceptable que se tome como sabático en el último periodo de empleo. Se insta a las congregaciones a presupuestar anualmente para el sabático y así no se deje sin liderazgo pastoral a la iglesia cuando el pastor tome su sabático.

D. Licencia parental/familiar y médica. Creemos que, por principios, a los pastores se les deben otorgar, como mínimo, los derechos generalmente otorgados a los empleados bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, aunque técnicamente no califiquen como empleados de una agencia de 50 o más empleados.

Recomendamos que la congregación otorgue un día por mes para la licencia por motivos de salud, que puede acumularse hasta un total de 90 días. Se puede acumular y transferir un total de hasta 45 días de empleos pastorales anteriores; esto debe establecerse al momento de comenzar el empleo. Esta disposición solo se aplicará a los registros documentados que se hayan mantenido con cuidado y precisión.

Se otorgará una licencia no remunerada con protección laboral de hasta 12 semanas por cualquiera de las siguientes razones:

1. Cuidar a un hijo(a) después del nacimiento, proceso de adopción, proceso de guarda.
2. Cuidar al cónyuge, hijo o hija, o padre o madre que presente un estado de salud grave.
3. Por una condición de salud grave que hace que el empleado no pueda desempeñar sus responsabilidades pastorales.

Por mutuo acuerdo, la congregación puede otorgar una licencia retribuida de una parte de las 12 semanas en base a la licencia de salud acumulada y/o el día de vacaciones acumulados. La congregación también puede otorgar licencias retribuidas adicionales independientemente de si hay licencia de salud acumulada y/o vacaciones acumuladas. De lo contrario, la licencia o el resto de la licencia no serán remunerados.

Recomendamos además que la congregación mantenga activos la cobertura de atención médica y los beneficios de jubilación durante esta licencia. Se espera que el pastor planifique junto a la congregación como delegar las responsabilidades del pastor durante su licencia.

E. Situaciones especiales. En situaciones en las que el pastor no pueda regresar a sus deberes pastorales, se implementarán arreglos alternativos. Se anima a las congregaciones a ser tanto creativas como generosas, así como a velar por la totalidad de la

congregación. En estas situaciones especiales, los líderes congregacionales querrán ponerse en contacto con el ministro de la conferencia para pedir consejo.

F. Aplicación de estas pautas al trabajo a tiempo parcial. Para aplicar estas pautas de salarios y beneficios a las personas que trabajan a tiempo parcial, las pautas deben calcularse como si fueran de tiempo completo. El porcentaje de tiempo parcial se debe aplicar en la línea 10. Las congregaciones que no puedan pagar el salario a tiempo completo deben permitir que el pastor busque un empleo a tiempo parcial en otro lugar que sea compatible con el rol pastoral. Si la congregación planea hacer contribuciones para la jubilación de un ministro de medio tiempo, recuerde que la contribución para la jubilación no puede exceder el salario del pastor menos la cantidad designada como subsidio de vivienda.

G. Copia de estos materiales. Se anima a hacer copias de los Comentarios Interpretativos y las Pautas de Salario del Pastor (cualquiera o todos estos materiales) para aquellos en su congregación que son responsables de trabajar con la negociación salarial pastoral.

VIII. Otros recursos

A. Consideraciones especiales para remunerar al ministerio interino/transicional. Refiérase a la política de transición y pastores interinos (disponibles por pedido al Equipo de Desarrollo de Liderazgo de la Iglesia Menonita de EE. UU.). Generalmente, la compensación para un pastor de transición o un pastor interino/transicional se acatan a las Pautas de Salario de Pastores con ajustes debido a circunstancias únicas del pastor.

B. Como negociar el salario del pastor. Disponible en el paquete *Pastor Congregation Relations* de mennoniteusa.org/wp-content/uploads/2015/03/NegotiatingThePastorsSalary1.pdf. Este paquete está disponible por pedido al Equipo de Desarrollo de Liderazgo de la Iglesia Menonita de EE. UU. o de la oficina de la conferencia de su área.

C. Todos los materiales relacionados con las pautas salariales para pastores están disponibles en la página web de Everence en everence.com/pastor-salary-guidelines.

D. Pacto de acuerdo mutuo (también disponible en mennoniteusa.org/wp-content/uploads/2020/08/CovenantofUnderstanding2015_2016.docx). La hoja de trabajo completa para el salario de un pastor se puede adjuntar o incorporar al pacto de acuerdo mutuo.

