

Se recomienda encarecidamente a las congregaciones que tengan un acuerdo anual por escrito con sus empleados. La oficina de Desarrollo de Liderazgo de la Iglesia Menonita de EE. UU. ha preparado tres recursos para hacerlo más fácil.

Este documento Word se puede modificar eliminando esta introducción, reemplazando [las palabras entre paréntesis] y haciendo otros cambios que se apliquen a su congregación.

Un documento Word similar brinda la posibilidad de elegir opciones y llenar información. Este formato de documento alternativo se puede descargar haciendo [clic aquí](#).

Se puede generar un pacto de mutuo acuerdo casi idéntico usando el programa de Compensación Pastoral disponible en [www.manygifts.org/salaryguidelines](http://www.manygifts.org/salaryguidelines). El programa combina el salario y otros datos en el documento. Este software está disponible sin cargo para las congregaciones miembros y pastores de la Iglesia Menonita de EE. UU.

Para obtener más detalles sobre el proceso de establecimiento de salarios y beneficios para el trabajo pastoral, haga clic en el enlace Comentarios en <http://mennoniteusa.org/resource/pastor-salary-guidelines/>

Revisado en abril, 2015  
Terry Shue  
Nancy Kauffman  
Richard Friesen

## PACTO DE MUTUO ACUERDO

Pacto entre [nombre del pastor] y [nombre de la congregación], [ciudad y estado]:

1. **Cargo y período de vigencia.** El cargo es [pastor u otro título] de [nombre de la congregación] y es un puesto a [tiempo completo o un porcentaje]. Las condiciones específicas de este pacto de mutuo acuerdo tendrá una vigencia de un año, contado a partir del [fecha] y finalizará el [fecha].

2. **Periodo.** (Elija una de las siguientes dos opciones).

**Periodo preestablecido** - El mandato del pastor será de [3 o más] años y el mandato inicial comenzará el [fecha] y finalizará el [fecha]. El periodo actual será revisado por el [consejo directivo] o sus representantes designados al menos seis meses antes de la fecha de finalización y podría renovarse por otro término con un voto de aprobación del [al menos 67] por ciento de la congregación [realizado al menos noventa días antes de la fecha de finalización].

**Periodo indefinido** - El periodo puede ser indefinido -previa evaluación anual por parte del [consejo directivo] o sus representantes designados. La congregación puede votar para aprobar la continuación del ministerio del pastor solamente después de que una resolución a tal efecto haya sido aprobada por una mayoría simple de los votos emitidos por el [consejo directivo]. Luego, la congregación debe votar sobre la continuación del empleo del pastor la cual puede ser aprobada si consigue [al menos el 67] por ciento de los votos emitidos.

3. **Salario.** La congregación proporcionará al pastor un salario total anual de \$\_\_\_\_\_. (refiérase al renglón 16 de las Pautas Salariales). De esta cantidad, \$\_\_\_\_\_ se designará como subsidio de vivienda, que incluye costos de vivienda, servicios públicos, mobiliario y accesorios según lo define el Servicio de Impuestos Internos (IRS por sus siglas en inglés).

4. **Ajustes de vivienda de la casa parroquial.** *(Incluya esta sección si hay una casa parroquial y dichos rubros no están incluidos en el punto n.º 3).* La congregación proporcionará una casa parroquial al pastor y a su familia y se compromete a mantenerla en buen estado, pagando por rubros como mejoras, reparaciones y redecoración.

(Nota: algunas congregaciones también proporcionan los siguientes beneficios además de una casa parroquial).

- La congregación [pagará directamente por todos o no pagará] los servicios públicos de la casa parroquial.
- La congregación proporcionará \$ \_\_\_\_\_ anualmente como fondo opcional al pastor para mejoras y redecoración (no reparaciones ni mantenimiento). El fondo opcional será manejado por la congregación y se puede permitir que se acumule hasta por tres años para las mejoras más considerables.
- Con el fin de compensar parcialmente al pastor por la imposibilidad de ganar capital para su vivienda permanente, la congregación acuerda establecer un fondo de patrimonio de vivienda equivalente al [tres a cinco por ciento del salario en efectivo o dos por ciento del valor tasado de la casa parroquial] que es de \$ \_\_\_\_\_ para este año. Este fondo será retenido por la congregación hasta que finalice el empleo. Este monto puede considerarse como ingreso sujeto a impuestos en ese momento.

5. **Plan de pensiones/fondo de jubilación.** La congregación acuerda participar en el [Mennonite Retirement Trust administrado por Everence u otras opciones de inversión para la jubilación] a una tasa de [generalmente del 8 al 10] por ciento del salario anual en efectivo. El monto para este año será de \$ \_\_\_\_\_. (refierase al renglón 18 de las Pautas Salariales)

6. **Seguro médico.** (Elija una de las siguientes opciones).

[ La congregación proporcionará al pastor [y su familia (niños incluidos en la cobertura familiar básica hasta los límites de edad elegibles)] el [Corinthian Plan u otros planes de seguro médico]. La congregación hará el pago de las primas directamente.]

[En lugar de proporcionar un plan de seguro grupal, la congregación ha proporcionado una compensación adicional que está sujeta a impuestos y el pastor puede usar estos fondos para pagar las primas del seguro médico.]

7. **Licencia por enfermedad y licencia familiar.** La congregación concederá un día al mes por enfermedad que podrá acumularse hasta un total de noventa días. Los arreglos para enfermedades a largo plazo más allá de los días de enfermedad acumulados serán revisados por [consejo directivo].

La congregación también hará provisiones para otorgar una licencia familiar. Se espera que el pastor ayude a la congregación a planificar el ministerio interino necesario durante ese tiempo.

8. **Gastos de viaje y automóvil.** La congregación acepta reembolsar al pastor los viajes relacionados con la iglesia a razón de [tarifa sugerida por el IRS] centavos por milla según el informe de un registro de viajes.

9. **Vacaciones, feriados y días personales.** Al pastor se le otorgarán [2 a 4 sugeridas en función de su antigüedad; consulte las pautas] semanas de vacaciones por año. Las vacaciones no utilizadas no pueden utilizarse en años posteriores sin el permiso del [consejo directivo]. A la terminación de los servicios, el último período de vacaciones se prorrateará en proporción al tiempo servido ese año.

Las vacaciones normalmente observadas por la sociedad determinan los días de vacación además de días compensatorios para aquellas fiestas religiosas que requieran atención pastoral. Al pastor se le da regularmente un día y medio libre por cada semana destinadas a ejercer responsabilidades pastorales.

[Algunas congregaciones brindan un fin de semana cada trimestre como tiempo libre de las responsabilidades pastorales además de lo anterior en reconocimiento del hecho de que el horario pastoral normal exige horas extras e inusuales.]

Al pastor se le permiten [se recomienda 3] días personales por año para situaciones especiales no cubiertas por otras directrices.

10. **Educación continua.** La iglesia apoya varios tipos de educación continua que fomenten el crecimiento profesional del pastor, incluida la compra de libros y suscripciones relacionadas con las responsabilidades profesionales. Se proporcionará un máximo de diez días hábiles y \$ \_\_\_\_\_ anualmente para tales actividades. Estos pueden acumularse durante tres años dentro de la congregación a la que se sirve para permitir la participación oportuna como en sesiones intersemestrales o de verano.
11. **Gastos de oficina.** La iglesia proporcionará equipo y muebles de oficina adecuados y pagará los gastos de funcionamiento de la oficina de la iglesia, como papelería, franqueo, teléfono, fotocopias, computadora, conexión a internet y otros suministros.
12. **Conferencia y comunidad.** La congregación alienta y apoya la participación del pastor en la conferencia de área y en las actividades de la Iglesia Menonita de EE. UU. como parte de la participación de nuestra congregación en la iglesia nacional, así como en los proyectos de la comunidad local. La iglesia pagará el costo normal del transporte (el menor entre el millaje del automóvil, el alquiler del automóvil, o la tarifa aérea), la inscripción, el alojamiento y las comidas.
13. **Seguro social.** Por ley, el ministro ordenado o licenciado debe hacer los pagos del seguro social como si trabajara por cuenta propia. [Algunas congregaciones optan por ayudar pagando la mitad del seguro social como lo haría el empleador normal, reconociendo que se trata de ingresos sujetos a impuestos.]
14. **Licencia sabática.** Con el fin de fomentar un crecimiento significativo en el ministerio y aumentar la probabilidad de una permanencia pastoral más prolongada, la congregación acepta la siguiente política sabática. Por cada año de servicio completo a esta congregación (que no sea el año en que se otorga una licencia sabática), se puede otorgar un mes de licencia sabática, que no se utilizará hasta el cuarto año de ministerio aquí, con licencias sabáticas subsiguientes de tres meses durante los años octavo y duodécimo de ministerio. Durante el periodo sabático, el pastor recibirá el salario completo y los beneficios incluidos en el pacto de mutuo acuerdo vigente en ese momento. Los planes sabáticos presentados por el pastor deberán ser aprobados por el [consejo directivo], normalmente tres meses antes del periodo sabático. Después de un periodo sabático, el pastor se compromete a brindar un mínimo de un año de servicio a la congregación, con la expectativa que se devolverá el salario y los beneficios del periodo sabático si no lo hace. El tiempo sabático acumulado no es transferible por servicio en congregaciones anteriores, ni tampoco es aceptable un sabático al final de periodo de empleo.
15. **Seguro.** [Si la congregación no participa en The Corinthian Plan, que incluye seguro de vida y discapacidad, debe proporcionar seguro de vida, ayuda para sobrevivientes y seguro de discapacidad para el pastor. Estos beneficios pueden brindar una protección significativa tanto a la familia del pastor como a la congregación. El seguro de discapacidad debe proporcionar dos tercios del salario anual, incluidos los pagos por discapacidad del seguro social. Una póliza de seguro de vida debe proporcionar una cobertura aproximadamente igual al salario anual.]
16. **Renuncia y desvinculación laboral.** En caso de que el pastor decida renunciar a este cargo, se le dará al [consejo directivo] un aviso mínimo de noventa días antes de la fecha de vigencia de la renuncia. Si la iglesia decide despedir al pastor de este cargo, también dará un aviso mínimo de noventa días antes de la fecha de vigencia del cese de empleo. Si se produce el despido inmediato, por razones que no sean violaciones éticas por las cuales la conferencia de área haya rescindido las

credenciales ministeriales, se otorgará una indemnización por despido y beneficios equivalentes a noventa días.

17. **Evaluación.** Todos los términos del pacto de mutuo acuerdo serán revisados anualmente por el [consejo directivo o sus representantes designados] reunidos con el pastor, y a tiempo para la preparación del presupuesto anual de la congregación.

18. **Firmas con copia a cada uno .**

\_\_\_\_\_  
Representante oficial de la congregación, cargo u oficina fecha

\_\_\_\_\_  
Pastor fecha

\_\_\_\_\_  
Conferencia de conferencia o supervisor fecha