

Iglesia de los Hermanos

LINEAMIENTOS PARA SALARIOS Y BENEFICIOS DE PASTORES

**Comité de Asesoramiento de Retribución
y Beneficios Pastorales**

y la

Oficina del Ministerio

Iglesia de los Hermanos
1451 Dundee Avenue
Elgin, Illinois 60120-1694

Aprobado 07/1999
Revisado 01/2000
Revisado 10/2002
Revisado 10/2003

Revisado 10/2007
Revisado 10/2009
Revisado 10/2010
Revisado 06/2017

Revisado 06/2019
Revisado 10/2021
Revisado 07/2022

Conteidos

I.	Introducción.....	<u>3</u>
II.	Retribución.....	<u>4</u>
	A. Salario en Efectivo	<u>4</u>
	1. Educación.....	<u>4</u>
	2. Experiencia.....	<u>4</u>
	3. Seguro Social y Medicare.....	<u>4</u>
	B. Vivienda.....	<u>5</u>
	1. Congregaciones con Casa Parroquial	<u>5</u>
	2. Congregaciones sin Casa Parroquial	<u>5</u>
	C. Pensión.....	<u>5</u>
	D. Cobertura de Seguro.....	<u>6</u>
	1. Cobertura de Seguro Médico.....	<u>6</u>
	2. Otra Cobertura de Seguro Altamente Recomendada	<u>7</u>
	3. Otras Coberturas de Seguro Disponibles.....	<u>7</u>
	E. Tiempo Libre.....	<u>7</u>
	1. Tiempo Libre Regular.....	<u>7</u>
	2. Tiempo Libre por Vacaciones.....	<u>8</u>
	3. Feriados.....	<u>8</u>
	F. Días por Circunstancias Especiales.....	<u>8</u>
	G. Permiso por Asuntos de Paternidad.....	<u>9</u>
III.	Gastos Relacionados con el Pastor.....	<u>10</u>
	A. Viajes.....	<u>10</u>
	B. Conferencias Anuales/de Distrito.....	<u>10</u>
	C. Educación Continua.....	<u>10</u>
	D. Receso Sabático.....	<u>10</u>
	E. Gastos Profesionales.....	<u>11</u>
IV.	Gastos de Mudanza.....	<u>11</u>
V.	Retribución de Empleados	<u>11</u>
VI.	Ministerios y Relación de Conexión.....	<u>11</u>
VII.	Evaluación y Revisión Anual.....	<u>12</u>
VIII.	Autoridad para el Ministerio.....	<u>12</u>
	Apéndice: Normativa para Días de Circunstancias Especiales en Detalle con Ejemplos.....	<u>13</u>

LINEAMIENTOS PARA SALARIOS Y BENEFICIOS PASTORALES

I. INTRODUCCIÓN

La congregación designa un grupo (comité ejecutivo, comité ministerial, u otro grupo) para negociar con su/s pastor/es un paquete de retribución justo y equitativo. Debido a que dicho grupo designado varía según diferentes contextos, este documento se referirá simplemente a **la congregación**.

Estos lineamientos son recomendaciones para la negociación entre el/los pastor/es y la congregación, con la asistencia de un ministro/ejecutivo de distrito (o un designatario). Estos lineamientos se aplican a todos los pastores remunerados, más allá de su condición de tiempo completo o parcial. Este documento brinda procedimientos uniformes para determinar la retribución justa en toda la denominación.

Si las congregaciones encuentran que es imposible cumplir los lineamientos o brindar beneficios, existe una obligación ética de exponer sus razones e implicancias al pastor y planificar en buena fe cómo reunir la escala y los beneficios recomendados lo antes posible. Si, en diálogo abierto y honesto, queda claro que la escala y los beneficios están más allá de su alcance, se modificará la descripción de tarea de inmediato para equiparar el salario y los beneficios con las expectativas y los requerimientos de tiempo. (*"Política de ética congregacional en la Iglesia de los Hermanos" aprobada por la Conferencia Anual 2014*)

En reconocimiento del desafío que sintieron las congregaciones que no pudieron alcanzar los lineamientos o brindar beneficios, el Comité de Asesoramiento de Retribución y Beneficios Pastorales ha creado una Calculadora de Retribución Pastoral que comienza con el monto que la congregación puede abordar, en lugar de la Tabla de Salario Mínimo en Efectivo, y calcula el monto del tiempo profesional del pastor a la que la congregación puede acceder cumpliendo los Lineamientos para los Salarios y Beneficios del Pastor.

La Tabla de Salario Mínimo en Efectivo, el Acuerdo Ministerial Integrado Anual, y un enlace para acceder a la Calculadora de Retribución Pastoral se enviarán a los ministros/ejecutivos de distrito y se pondrán a disposición cada año después de la Conferencia Anual en brethren.org/ministryoffice.

Los ministros/ejecutivos de distrito están siempre disponibles para consultas sobre la relación entre el pastor y su congregación, y deberán participar al menos una vez cada tres (3) años en la revisión del desempeño pastoral.

II. RETRIBUCIÓN

A. Salario en Efectivo

Existe un número base como punto de partida en la Tabla de Salario Mínimo en Efectivo para Pastores; este número se ajusta anualmente. El director ministerial pondrá a disposición los nuevos números después del ajuste y la Tabla de Salario Mínimo en Efectivo para Pastores cada año después de la Conferencia Anual y se podrán encontrar en brethren.org/ministryoffice.

1. Educación

La Tabla de Salario Mínimo en Efectivo para Pastores considera que el grado de Maestría en Divinidades es el nivel educativo estándar para pastores. Sin embargo, en reconocimiento de la variedad de niveles educativos entre muchos de las personas aprobadas para el ministerio, se presentan dos columnas adicionales. Se supone que los individuos de estas categorías han obtenido la aprobación de sus programas educativos para el ministerio por parte de su Comisión Ministerial de Distrito y/o por la Junta del Distrito; los programas aprobados incluyen TRIM (Programa de Capacitación para el Ministerio, por sus siglas en inglés), EFSM (Educación para el Ministerio Compartido), y ACTS (Sistemas de Capacitación Acreditada por la Academia administrada por el distrito).

2. Experiencia

El diferencial por experiencia se computa por hasta treinta (30) años de experiencia. Se otorgan incrementos mayores en los primeros años de la carrera de un pastor que más adentrado en los años. Después de treinta (30) años, la congregación y el/los pastores tienen que negociar un aumento anual que refleje el costo de vida y la experiencia adicional.

3. Seguro Social y Medicare

Los pastores no son trabajadores autónomos, sino que son empleados de hecho de la congregación que están exentos por ley de FICA, (Acta de Contribuciones de Seguro Federal, por sus siglas en inglés), el sistema a través del cual el empleador y el empleado abonan cada uno una mitad de las contribuciones completas para el seguro social y Medicare. En lugar de ello, los pastores están sujetos al SECA (Acta de Contribuciones del Trabajador Autónomo, por su siglas en inglés), según el cual el

trabajador mismo abona el total de las contribuciones por seguridad social y Medicare. La Tabla de Salario Mínimo en Efectivo para Pastores se construye sobre ese concepto.

B. Vivienda

Se espera que las congregaciones provean una vivienda para el pastor y su familia.

1. Congregaciones con Casa Parroquial

Se espera que las congregaciones con casa parroquial contribuyan anualmente el un por ciento (1%) del valor justo del mercado/venta de la casa parroquial al Fondo de Equidad de la Vivienda de la Iglesia de los Hermanos, Inc. a nombre del pastor para cubrir necesidades a largo plazo de la vivienda. No es una cuenta de ahorros. La información se puede solicitar al Director de Ministerio, Oficinas Generales de la Iglesia de los Hermanos, 1451 Dundee Avenue, Elgin, IL 60120.

Los pastores que viven en casas parroquiales deben declarar una Exclusión designada de vivienda de su salario para servicios públicos y otros gastos del hogar. Esta acción deberá quedar registrada en el acta de la junta previo al pago de la Exclusión designada de vivienda.

2. Congregaciones sin Casa Parroquial

En el caso de las congregaciones sin casa parroquial, se proveerá un ajuste de casa parroquial que corresponda al valor justo de renta por un hogar de tres dormitorios en la zona del código postal donde se ubica la congregación, además del salario, y se considera como parte del ingreso total del pastor. El ingreso total se utiliza también para computar la pensión, discapacidad prolongada, y SECA. La Calculadora de Retribución Pastoral obtiene este número de los importes publicados más recientemente por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD, por sus siglas en inglés).

El pastor deberá designar una porción de su salario, a través de la aprobación escrita de la junta eclesial (o un cuerpo equivalente), como Exclusión designada de vivienda. La Exclusión designada de vivienda tiene el permiso del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) de incluir el monto de renta, adquisición y vida en el hogar. Esto incluye el costo de los pagos de hipoteca, servicios públicos, amoblamientos, equipamientos, reparaciones y mantenimiento, y otros gastos del hogar. Esta designación deberá registrarse en el acta de la junta previo al pago de la Exclusión designada de vivienda.

C. Pensión

La participación en un plan de pensión asegura a nuestros pastores y sus familias el apoyo de la iglesia durante los años posteriores a la jubilación. Se espera que las

congregaciones en la Iglesia de los Hermanos contribuyan a un plan de pensión. Eder Financial maneja el plan de pensión de la denominación.

Los importes de pensión de Eder Financial se determinan agregando al salario en efectivo uno de los siguientes:

- El valor justo de renta anual de la casa parroquial; o
- El monto del ajuste por casa parroquial.

De dicho monto, las congregaciones abonan el 12 por ciento (el 11 por ciento a la cuenta del pastor, y el 1 por ciento al Plan de Asistencia a Empleados de la Iglesia), y los pastores abonan el 4 por ciento al comienzo del mes o cuatrimestre (según el método elegido), directamente a Eder Financial. Los pastores pueden hacer contribuciones adicionales al Plan de pensión. La información respecto al Plan de pensión y la opción de Postergación del impuesto anual puede solicitarse directamente a Eder Financial, 1505 Dundee Avenue, Elgin, IL 60120.

Si una congregación y un pastor seleccionan un plan de pensión que no fuera Eder Financial, se espera que utilicen los mismos parámetros para calcular el beneficio de pensión del pastor.

D. Cobertura de Seguro

1. Cobertura de Seguro Médico

La cobertura de seguro médico para el pastor y su familia se consideran muy valiosas y son un importante componente del paquete de beneficios pastorales. El/los pastor/es y la congregación deberán participar de un plan de seguro médico que brinde la cobertura justa y equitativa. El plan deberá recibir el acuerdo mutuo entre el pastor y la congregación.

Las siguientes normas mínimas se aplican a los beneficios de seguro médico:

- Todos los planes de seguro médico deberán cumplimentar los parámetros de cobertura mínima (MEC por sus siglas en inglés) determinados por el Acta de Cuidado Accesible y Protección del Paciente de 2010.
- Se espera que las primas se dividan a razón de 2:1 entre la congregación y el/los pastor/es.
- La congregación tiene la responsabilidad de abonar el 100% del costo adicional si un pastor y congregación eligen asegurar al pastor con el plan de su cónyuge.
- Las congregaciones/pastores que eligen un plan con un elevado importe deducible (calificado para *Health Savings Account*), incluirán una contribución al *Health Savings Account* de la congregación de parte del pastor. La contribución mínima es de \$1,000 para planes médicos para la familia o \$500 para planes individuales.

Además:

- Las congregaciones que eligen dejar de ofrecer el seguro de salud como un beneficio cubierto (para que su pastor pueda calificar para un plan individual a través de *Health Insurance Marketplace*) deberán ofrecer un ingreso complementario superior al salario base en efectivo que se aproximará al costo que la congregación hubiera abonado por su parte del seguro médico.
- Si, por cualquier razón, el pastor y la congregación acuerdan que el pastor conservará el seguro médico a expensas del pastor, la congregación aumentará el salario base por un monto diseñado para reconocer el giro del costo de la congregación al pastor. Dicho incremento deberá aproximarse a la reducción de costos de la congregación e incluir además una compensación por cualquier incremento del deducible o pago compartido u otros elementos de riesgo sufridos por el pastor.
- Este incremento en el salario base no puede figurar en ningún lugar como destinado para seguro de salud o médico (por ejemplo, ni en el acta, ni como partida presupuestaria en el presupuesto de la congregación, etc.); es contra la ley que un empleador diga a su empleado qué destino debe dar el empleado a sus retribuciones de empleado.

2. Otra Cobertura de Seguro Altamente Recomendada

Además, deberán incluirse las siguientes coberturas e ítems estándares (disponibles a través de Eder Finacial):

- Discapacidad temporal (a corto plazo)
- Discapacidad prolongada
- Seguro de vida por el término del servicio – \$50,000

3. Otras Coberturas de Seguro Disponibles

Las siguientes coberturas están disponibles también por negociación y podrán incluirse (disponibles a través de Eder Finacial):

- Seguro Odontológico
- Seguro Oftalmológico
- Seguro por Accidentes

E. Tiempo Libre

1. Tiempo Libre Regular

El/Los pastor/es de tiempo completo dispondrán de al menos un día y medio (1½) regular de tiempo libre de responsabilidades congregacionales, salvo por ministerios de crisis.

El/Los pastor/es de medio tiempo tendrán un número específico de horas libre de responsabilidades congregacionales, salvo casos de necesidades por crisis, según se defina por común acuerdo.

2. Tiempo Libre por Vacaciones

El/Los pastor/es ameritan por sus años de servicio un número especificado de semanas laborales de vacaciones cada año. El tiempo de vacaciones lo tomará en un período acordado mutuamente por el/los pastor/es y la congregación.

- Tres (3) semanas para los primeros tres (3) años de servicio;
- Cuatro (4) semanas para los años entre el cuarto y el vigésimo (4-20); y
- Cinco (5) semanas después de los veinte (20) años.

3. Feriados

Se pueden usar hasta diez (10) días feriados acordados mutuamente como días libres adicionales pagos, negociados por el pastor y la congregación.

F. Días por Circunstancias Especiales (vea el Apéndice al final de este documento "Normativas para los días por circunstancias especiales en detalle con ejemplos")

Los días por circunstancias especiales son el modo en que los pastores acumulan días de tiempo libre pago debido a permiso por maternidad/paternidad, enfermedad, accidentes personales o de un miembro de la familia, fallecimiento en la familia, u otra crisis. El número de días acumulados por el pastor deberá indicarse en el Acuerdo Ministerial Integrado Anual de modo que el pastor y la congregación estén de acuerdo en cuanto a los días disponibles al comienzo de cada año. Además, el pastor deberá informar mensualmente cualquier día por circunstancia especial utilizado durante el mes previo y el balance restante de días disponibles.

Al pastor se le darán treinta y dos (32) días el primer año de servicio pastoral, y después diez (10) días por cada año siguiente, acumulando un total no mayor a noventa días (90) días. Cuando un pastor culmina el año con menos de veintidós (22) días restantes, el año próximo comenzará con la restauración de los treinta y dos (32) días asignados al pastor. El balance de los días restantes se traslada con el pastor de una congregación a la próxima. La congregación no tiene la responsabilidad (ni se espera que lo haga) de devolver cualquier día por circunstancia especial no usado al final del servicio del pastor a su congregación, ni en el momento de la jubilación.

Esta es una descripción breve de la normativa de días por circunstancias especiales. Para conocer ejemplos en detalle de la normativa para días por circunstancias especiales y cómo se puede utilizar como beneficio único, o en conjunto con el derecho

de seguro por discapacidad temporal o prolongada, consulte el Apéndice al final de este documento.

G. Permiso por Asuntos de Paternidad

La intención de esta normativa es animar a las congregaciones a ser lo más generosas posibles con los ministros que son padres y madres. Aunque no todos los empleadores en nuestra sociedad brindan el apoyo que necesitan los padres jóvenes, la iglesia tiene la obligación de ser un ejemplo del cuidado, la solidaridad y el aliento al responder a los desafíos que las familias ministeriales jóvenes enfrentan. Esta política se recomienda representando un mínimo. Las congregaciones pueden sentirse en libertad de ir más allá de estas recomendaciones al cuidar de sus familias pastorales.

Esta política se aplica a ministerios apartados, ya sea que sirvan en tiempo completo o parcial. Por lo general, esta política se aplica después de una adopción, la ubicación de un niño en guarda, y para necesidades de paternidad o maternidad. El ministro deberá hacer todo lo posible para brindar 30 días de aviso previo o todo el aviso previo que pueda en la práctica, si el permiso no pudo ser anticipado.

La documentación de la solicitud y de los días usados deberán brindarse al equipo de liderazgo congregacional. Las solicitudes de permiso serán evaluadas según el acuerdo pastoral y deberán cumplir las exigencias de todas las leyes federales y estatales que se apliquen.

Por lo general, un nacimiento saludable sin complicaciones del infante ni de la madre requiere al menos 6 semanas de recuperación para la ministra que da a luz. Recomendamos que las 6 semanas sean cubiertas por una combinación de días por circunstancias especiales y una política de discapacidad temporal. Para una explicación más detallada de cómo estos beneficios operan juntos, consulte el Apéndice "Normativa de días por circunstancias especiales en detalle con ejemplos". Cuando ocurren complicaciones con el infante o su madre, oramos para que las congregaciones trabajen muy de cerca con el ministro para asegurar la salud de la familia pastoral.

Además, alentamos a las congregaciones a otorgar a nuevos padres que no dieron a luz cuatro (4) semanas de permiso, a cubrirse con los días de circunstancias especiales o las vacaciones del ministro. En caso de tratarse de un equipo pastoral de cónyuges, recomendamos que se lleve a cabo un diálogo con el ejecutivo del distrito y el liderazgo congregacional para negociar los detalles de cómo se tomará el permiso. El permiso podrá tomarse de manera consecutiva o concurrente dentro del equipo, pero es definitivamente un asunto para ser negociado de antemano, si fuera posible.

III. GASTOS RELACIONADOS CON EL PASTOR

A. Viajes

La congregación deberá asumir el costo de viáticos por responsabilidades congregacionales reintegrando al/a los pastor/es por el uso de un vehículo personal. Deberá llevarse registro de las millas e informar y rendir las mismas a través de un plan responsable correspondiente a los parámetros estándar de viáticos empresariales del IRS. Si la congregación escoge alquilar o adquirir un vehículo para el uso del pastor, deberán acatar todas las reglamentaciones aplicables del IRS.

B. Conferencias Anuales/de Distrito

La congregación deberá esperar que el/los pastor/es asista/n a tanto la Conferencia Anual como a la del Distrito, y cubrir los gastos y el tiempo para que pueda/n hacerlo.

C. Educación Continua

Los "Lineamientos para la Educación Continua", adoptados por la Conferencia Anual 2002, afirman: "La educación formal no completa el aprendizaje y la preparación de un individuo para el liderazgo ministerial. La educación es un proceso que lleva toda la vida". Estos lineamientos alientan a las congregaciones a:

- Incorporar al menos siete (7) días por año al cronograma del pastor para la educación continua. Esto deberá planificarse de modo que el pastor no se ausente por más de un domingo durante los siete días; y
- Asistir con el apoyo económico apropiado para crear una cuenta de educación continua en el presupuesto anual o un fondo especial de reserva, donde tanto la congregación como el líder pastoral puedan ahorrar para el futuro.

(Vea "Declaración 2002, Lineamientos para la educación continua" en brethren.org/ac/statements). Disponible en inglés.

D. Receso Sabático

Los "Lineamientos para el receso sabático" adoptados por la Conferencia Anual 2002, afirman: "El propósito del receso sabático es la renovación del cuerpo, la mente y el alma. Es un componente importante de la planificación a largo plazo y la implementación de ministerios nuevos para ministros que están creciendo y congregaciones misionales. Un receso sabático requiere planificación cuidadosa, y el objetivo es que sea benéfico tanto para el pastor como para la congregación".

Al pastor se le podrá otorgar un receso sabático luego de cuatro, cinco, seis o siete años de ministerio continuo en la misma congregación. El salario y los beneficios del

pastor continuarán durante el receso sabático. La congregación proveerá para el ministerio de la congregación en la ausencia del pastor.

El receso sabático es por:

- tres (3) semanas después de cuatro años
- cinco (5) semanas después de cinco años
- siete (7) semanas después de seis años
- nueve (9) semanas después de siete años

Además, al pastor le corresponden sus vacaciones normales anuales. En muchos casos, el pastor quizá desee combinar el receso sabático y sus vacaciones para sumar un solo período de tiempo de ausencia.

Los líderes multivocacionales califican también para un receso sabático. Si bien puede ser más difícil para estos pastores y sus congregaciones llegar a un acuerdo en cuanto a un receso sabático, realmente vale la pena el esfuerzo. Su receso sabático deberá tener en cuenta el acuerdo congregacional/pastoral, y prorratearse para satisfacer el acuerdo.

Se espera que el pastor permanezca con la congregación por al menos un año posterior al receso sabático". (Vea "Declaración 2002, Lineamientos para el receso sabático (sabático)" en brethren.org/ac/statements)

E. Gastos Profesionales

Los gastos relacionados con los deberes del pastor deberán ser reintegrados según un plan responsable.

IV. GASTOS DE MUDANZA

La congregación pagará los gastos de mudanza del/la pastor/familia pastoral, según acuerdo mutuo.

V. RETRIBUCIÓN DE EMPLEADOS

Las congregaciones deberán participar de un plan estatal de retribución de empleados aún en caso de que sea optativo para las iglesias.

VI. MINISTERIOS Y RELACIÓN DE CONEXIÓN

El ministerio apartado es un llamado de toda la iglesia y para ella.

Mientras signifique un mínimo de gastos directos, es importante que tanto el/los pastor/es y la congregación conversen y acuerden en el número y los tipos de involucramientos ministeriales más allá de la parroquia inmediata. Tales ministerios deberán incluir roles de liderazgo en la Conferencia Anual, en actividades denominacionales o del distrito, programas de campamento, organizaciones ecuménicas y actividades de involucramiento en la comunidad.

Tanto la congregación como el pastor deberán prestarle especial atención y apoyo al cultivo de relaciones entre pares más allá de la congregación, a nivel local, del distrito y de la denominación. El bienestar del pastor (y de la familia pastoral) depende del desarrollo y la nutrición brindada por grupos de apoyo y relaciones de tutoría y consejo entre colegas pastorales.

VII. EVALUACIÓN Y REVISIÓN ANUAL

Es importante que el/los pastor/es y el comité ejecutivo (o comité ministerial) negocien una descripción de tareas y evalúen anualmente el desempeño pastoral. Esto deberá realizarse como una revisión compartida de la misión y del ministerio de la congregación, usando la sección Prioridades Ministeriales Compartidas del Acuerdo Ministerial Integrado Anual.

VIII. AUTORIDAD PARA EL MINISTERIO

La autoridad para otorgar acreditación por la Conferencia Anual descansa en la junta del distrito. Por ello, todos los ministros acreditados en la Iglesia de los Hermanos reciben su autoridad de parte de sus juntas de distrito por recomendación de sus comisiones ministeriales de distrito. Las personas que no están acreditadas en la Iglesia de los Hermanos precisan la aprobación de la junta del distrito para servir como pastores. Todos los ministros acreditados son responsables por sus ministerios ante sus distritos.

APÉNDICE.

NORMATIVA PARA DÍAS DE CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES EN DETALLE CON EJEMPLOS

Esta normativa para días de circunstancias especiales describe el modo en que los pastores acumulan días para contar con tiempo libre pago debido a un permiso por maternidad/paternidad, enfermedad, accidente de su persona o de un miembro de su familia, fallecimiento en la familia, u otra crisis. El número de días acumulados por el pastor deberá indicarse en el Acuerdo Ministerial Integrado Anual de modo que el pastor y la congregación estén de acuerdo en cuanto a los días disponibles. Además, el pastor deberá informar mensualmente al comité apropiado de cualquier día por circunstancia especial usado durante el mes previo y el balance de días restantes disponibles.

Esta normativa para días de circunstancias especiales abarca solamente a aquellos pastores de distrito instalados que reciben retribución económica por su trabajo. Aquellos pastores que sirven a la congregación como voluntarios o en el ministerio múltiple no asalariado deberán trabajar junto al liderazgo congregacional para establecer un entendimiento apropiado en relación a las ausencias del trabajo pastoral por circunstancias especiales como los detallados anteriormente. Además, estos pastores no tienen la opción de acceder a un seguro por discapacidad temporal o prolongada.

Cómo se acumulan los días — Un pastor recibirá treinta y dos o (32) días¹ el primer año de servicio pastoral, y después diez (10) días adicionales al comienzo de cada año de calendario; acumulando un total no mayor a noventa (90) días. Cuando un pastor termina el año con menos de veintidós (22) días restantes, el siguiente año calendario comenzará con la restauración de los treinta y dos (32) días al pastor. El balance de los días restantes se traslada con el pastor de una congregación a la próxima. La congregación no tiene la obligación de devolver cualquier día por circunstancia especial no utilizado (ni se espera que lo haga), al término del servicio del pastor en su congregación o en el momento de la jubilación.

Cómo se cuentan los días al ser usados — Si un pastor no puede trabajar durante el transcurso de una semana debido a cualquiera de las razones por las cuales se designan los días por circunstancias especiales, y no puede recuperar durante la misma semana el trabajo no realizado, el pastor deberá contabilizar un día por cada día no trabajado. Si el pastor se desempeña por tiempo completo y pierde una semana entera,

¹ Los días iniciales se incrementaron a 32 días para brindar suficientes días al inicio del desempeño del cargo o de un nuevo año calendario para asegurar que el pastor tenga suficientes días para cubrir tiempo para una emergencia de salud significativa con el acceso a los beneficios de discapacidad temporal y prolongada. Todas las normativas de discapacidad temporal y prolongada al que se hace referencia aquí son provistas por Eder Financial.

ello contaría como cinco (5) días. Si el pastor se desempeña como medio tiempo y pierde una semana completa, se contabilizaría el número de días perdidos que el arreglo de tiempo parcial espera que se trabaje por semana (por ejemplo: por medio tiempo sería tres (3) días, por 40% sería dos (2) días, por $\frac{3}{4}$ tiempo sería cuatro (4) días). Si bien se considera que un pastor que se desempeña por tiempo completo cuenta con 1 $\frac{1}{2}$ días libres por semana, la semana laboral se contará como cinco días para los propósitos de las circunstancias especiales. En todos los casos, los días se cuentan solamente como días completos.

Cómo se cuentan los días cuando son usados con seguro de discapacidad temporal —

El seguro de discapacidad temporal es uno de los beneficios esperados que las iglesias brindarán a todos los pastores remunerados que trabajen al menos dieciséis (16) horas por semana. Cuando el pastor padece una enfermedad o sufre un accidente que califica como discapacidad temporal, después de catorce (14) días corridos, el seguro de discapacidad temporal comenzará a cubrir el 60% del salario del pastor. El pastor usará 10 días por circunstancias especiales para cubrir las dos semanas corridas, y recibirá remuneración de la iglesia por el tiempo ausente antes de calificar para la cobertura de discapacidad temporal. Una vez aprobada la declaración de discapacidad temporal por el asegurador², el pastor usará el número de días por circunstancias especiales necesarios para recibir pago por el cuarenta (40) por ciento del salario del pastor. Si el pastor se desempeña por más de medio tiempo, hasta tiempo completo, esto significará hasta dos (2) días por circunstancias especiales por semana. Si un pastor es de medio tiempo o menos de esto, se trataría de un (1) día por circunstancia especial por semana. Un pastor que se desempeña por más de medio tiempo y hasta tiempo completo no usará más que 32 días por circunstancias especiales si los mismos se encuentran corridos en un período de 91 días de discapacidad temporal (ya que esto refleja el costo de la congregación de conservar la integridad del salario del pastor). A los fines de cumplimentar las expectativas de retribución del Acuerdo Ministerial Integrado Anual, se alienta a los pastores a utilizar los días por circunstancias especiales disponibles durante este tiempo con un permiso por discapacidad temporal.

Cómo se cuentan los días cuando el pastor no posee un seguro de discapacidad temporal —

Si un pastor padece una enfermedad o daño físico prolongados pero no posee cobertura de seguro por discapacidad temporal, los días se cuentan del mismo modo que si el tiempo de ausencia fuera por una enfermedad o daño físico más cortos, por el cuidado de miembro de la familia enfermo o un fallecimiento en la familia. Si el pastor posee cobertura de seguro por discapacidad prolongada, el pastor tendría que ausentarse por 91 días corridos consecutivos para que dicha cobertura entrara en vigencia. Por ejemplo, un pastor de tiempo completo usaría 65 días de circunstancias especiales para recibir pago por su tiempo de ausencia

² Comuníquese con Eder Financal para presentar una declaración si una enfermedad califica para cobertura de discapacidad temporal. Dicha declaración deberá recibir la aprobación del asegurador antes de que se inicien los aportes.

del trabajo, y un pastor de medio tiempo usaría 39 días para recibir pago. Es probable que el pastor use más días accediendo a la cobertura por discapacidad prolongada ya que quizá tenga un tiempo menor de ausencia laboral antes del comienzo del período de los 91 días consecutivos que lo calificarían para la discapacidad prolongada.

Cómo se cuentan los días cuando se usan con el seguro para discapacidad prolongada — El seguro por discapacidad prolongada es uno de los beneficios esperados que las iglesias proveerán a todos los pastores remunerados que trabajen al menos dieciséis (16) horas por semana. La cobertura podría comenzar a regir después de que el pastor haya estado ausente del trabajo debido a una discapacidad por 91 días corridos consecutivos. Esta cobertura abonará el sesenta y seis y $\frac{2}{3}$ (66.67) % del salario y vivienda del pastor. Cuando un pastor se encuentra en el período de discapacidad prolongada, *no se espera* que la congregación abone una porción adicional del salario, aún si el pastor cuenta con días por circunstancias especiales restantes que el pastor quisiera usar.

Si pareciera probable que el pastor entre en un período de discapacidad prolongada, el pastor y la congregación deberán consultar con su ministro ejecutivo del distrito acerca de las inquietudes por la continuidad del llamado en estas circunstancias. Si la congregación terminara el llamado del pastor durante la discapacidad prolongada del pastor, la congregación se responsabiliza por el pago del $\frac{1}{3}$ del salario no cubierto por el seguro por los 90 días de obligación del contrato laboral. Los días por circunstancias especiales no serán restados en esta situación.

Algunos ejemplos para contar los Días por Circunstancias Especiales

- 1) Un pastor (de tiempo completo o parcial) está enfermo (o está cuidando a un miembro de la familia que está enfermo) durante la semana y no asiste a una reunión, pero planifica la reunión de adoración y predica el domingo, y hace otro trabajo a pesar de la enfermedad — al final no se usaron días por circunstancia especial (0 días).
- 2) La madre de una pastor fallece y el pastor se toma tres semanas para asistir al funeral, realizar trámites, y hacer duelo — en el caso de un pastor de tiempo completo, se usaron 15 días por circunstancias especiales (3 semanas a razón de 5 días por semana); en el caso de un pastor de medio tiempo, se usaron 9 días por circunstancias especiales (3 semanas a razón de 3 días por semana).
- 3) Un pastor de tiempo completo (o de más de medio tiempo) se enferma y se ausenta durante dos semanas, regresa al trabajo durante 2 semanas, y después recibe una cirugía y pierde 10 semanas de trabajo. El pastor cuenta con seguro por discapacidad temporal. Los días por circunstancias especiales usados serían — 10 días por las dos primeras semanas, 10 días por las dos primeras semanas de las 10 semanas de ausencia hasta que entre en vigencia el seguro por discapacidad temporal, 16 días por ocho semanas mientras está bajo la cobertura

del seguro por discapacidad temporal³ — un total de 36 días por circunstancias especiales se usaron, suponiendo que el pastor haya acumulado esa cantidad de días.

- 4) Un pastor de tiempo completo (o de más de medio tiempo) da a luz a un hijo. El embarazo califica para la cobertura de discapacidad temporal, pero no para la cobertura prolongada. El pastor planifica tomar un permiso por maternidad de cuatro meses (17 semanas). Por discapacidad temporal, quizá se provea cobertura por hasta 13 semanas⁴, 11 semanas de las cuales podrían ser remunerados después del período de dos semanas de requisito. Los días por circunstancias especiales usados (si las 13 semanas de ausencia son aprobadas por el doctor y el asegurador) serían — 10 días para las dos primeras semanas de las 13, 22 días para las restantes 11 semanas bajo discapacidad temporal, 20 días por las cuatro semanas adicionales de permiso después de la discapacidad temporal — Se usaron un total de 52 días por circunstancias especiales, suponiendo que el pastor haya acumulado esa cantidad de días.
- 5) Un pastor de tiempo completo, sin seguro por discapacidad temporal pero con seguro por discapacidad prolongada, se enferma y se ausenta dos semanas, después regresa al trabajo por un mes, pierde tres semanas, regresa al trabajo por dos semanas, se ausenta por tres semanas, trabaja por dos semanas, y después sale, y después de 91 días entra en discapacidad prolongada. Los días por circunstancias especiales usados serían — las primeras dos semanas serían 10 días, después tres semanas son 15 días, las próximas tres semanas son 15 días, después usa cuantos días tenga disponibles (pero no es posible que le queden más de 50 restantes), después ningún pago desde ese punto hasta que comience a entrar en vigencia la cobertura por discapacidad prolongada (un mínimo de 40 días hasta el máximo disponible de 90 días).
- 6) *Se agregarán ejemplos adicionales de permisos por paternidad y adopción cuando se establezca una normativa en torno a estas situaciones.*

³ Los días cubiertos por el seguro de discapacidad temporal dependen de la aprobación del asegurador en consulta con el médico del pastor. El tiempo indicado en estos ejemplos pueden o no ser acordes con el tiempo que el médico y el proveedor del seguro cubran con el seguro de discapacidad temporal.

⁴ Los días cubiertos por el seguro por discapacidad temporal dependen de la aprobación del asegurador en consulta con el médico del pastor. El tiempo indicado en estos ejemplos pueden o no ser acordes al tiempo que el médico y el proveedor del seguro cubran con el seguro por discapacidad temporal.

*"Normativa de días por circunstancias especiales en detalle con ejemplos"
fue creado por el
Comité de Asesoramiento de Retribución y Beneficios Pastorales (PC&BAC)
y el Concilio de Ejecutivos de Distrito (CODE)*

*"Lineamientos para los Salarios y Beneficios del Pastor"
fue revisado por el
Comité de Asesoramiento de Retribución y Beneficios Pastorales (PC&BAC)
en consulta con la Oficina del Ministerio
y el Concilio de Ejecutivos de Distrito (CODE)*

Fecha de revision: 19 de octubre de 2021
Aprobado por la Conferencia Anual el 12 de julio de 2022