

10 Opciones para que la Mesa Directiva Considere Acerca de los Beneficios de Jubilación

Por Gene Roncone & Darren Mullenix, CFP®, ChFC®

Church Extension Plan

La Biblia nos enseña que los pastores son un regalo de Dios para la iglesia (Efesios 4:11-12). Aunque se espera que la iglesia en su conjunto cuide de un pastor, la mayoría de las iglesias delegan esta gestión a la mesa directiva de la iglesia. Cualquier dueño de negocios le dirá que establecer un paquete de compensación para el personal es uno de los retos más grandes. Para una iglesia, el asunto puede ser agravado por la manera especial en que el IRS clasifica a los pastores y miembros del clero, considerándolos trabajadores autónomos.

Como parte de un paquete de compensación, la consideración de cuál paquete de beneficios ofrecer también causa dificultades para algunas mesas directivas. Un plan de jubilación es una parte común de la mayoría de los paquetes de beneficios, pero a menudo es dejado fuera en el contexto de las iglesias por ser percibido como demasiado costoso o un asunto que el pastor debe enfrentar sólo.

Las siguientes 10 opciones fueron extraídas del libro, *Stewarding the Future*, por Gene Roncone, Superintendente de *Rocky Mountain Ministry Network*, y Darren Mullenix, CFP®, ChFC®. Esperamos que sean de ayuda mientras considera cómo estructurar los beneficios de compensación y jubilación para su pastor.

1. Adoptar un plan de jubilación 403(b) para su pastor y personal.

Se puede establecer un plan de jubilación 403(b) sin costo para la iglesia. Hacerlo provee el mecanismo para que el pastor (y cualquier otro personal de la iglesia) contribuya a su propio retiro antes de impuestos. Además, la disponibilidad de un plan de jubilación puede ser beneficioso para el reclutamiento de personal nuevo. Una opción para un plan de jubilación debe ser provisto cuando la iglesia crea su primera política salarial. El equipo de Church Extension Plan pudiera reunirse con la mesa directiva de la iglesia para facilitar la adopción del plan.

2. Asegurarse que su pastor esté aprovechando la oferta de contribución del Distrito/Red.

Si su Distrito o Red provee una contribución a la jubilación para los ministros del Distrito, asegure que su pastor se esté aprovechando de esa oferta. Esto no requiere que el pastor establezca una segunda cuenta si ya tiene una cuenta de jubilación. Es un proceso sencillo que consiste en llenar el formulario necesario y notificar a la oficina del Distrito o la Red.

3. Hacer una contribución fija anual a una cuenta de jubilación.

Si hay duda sobre la regularidad de los ingresos de la iglesia, considere una contribución anual al final del año. Esto puede ser estructurado como parte del plan de jubilación y permitir flexibilidad en el futuro. Mientras la iglesia crece y desarrolla estabilidad financiera, la contribución puede ser ajustada a un porcentaje del salario.

4. Establecer una opción de regalo de jubilación pastoral para la congregación.

La iglesia pudiera crear una cuenta de cotización como parte de las opciones para donar para la congregación. Esto permitiría que los miembros donaran directamente a la futura jubilación del pastor, lo cual puede ser contribuido a su cuenta de jubilación cada año.

5. Agregar una contribución equivalente a la cuenta de jubilación del pastor.

Considere animar al pastor por ofrecer un programa de equivalencia. Por ejemplo, el plan puede ser diseñado con una contribución equivalente hasta cierto porcentaje del salario, como el 3 por ciento. En este ejemplo, si el pastor tomara una deducción de 3 por ciento de su nómina, la iglesia igualaría ese 3 por ciento, lo cual resultaría en una contribución mensual de 6 por ciento. Esto permite que la contribución crezca mientras crece la compensación del pastor. Hasta una cantidad pequeña, invertida con regularidad a través del tiempo, puede hacer un impacto significativo en la jubilación financiera de un pastor.

6. Cubrir la porción del empleador del impuesto sobre la nómina del Seguro Social.

Al asumir la porción del empleador del impuesto sobre la nómina, el pastor puede tomar esa cantidad que antes pagaba y contribuir a una cuenta de jubilación. Con el tiempo esto puede tener un impacto considerable. Asumiendo que se le paga al pastor un salario modesto de \$1,700 al mes, la porción del empleador del impuesto sobre la nómina es aproximadamente \$105 cada mes. Contribuir sólo \$105 por mes durante 25 años, ganando un promedio de 7%, resulta en un ahorro futuro de \$86,000. Si el pastor ya contribuye \$100 por mes, el ahorro crecerá a \$167,000.

7. Convertir una porción del subsidio de vivienda al salario.

Las calculaciones de contribuciones al plan de jubilación están basadas en los ingresos gravables. Si un pastor actualmente recibe todos sus ingresos como un subsidio para la vivienda, discuta convertir una porción a un salario regular. Esto permite que el pastor contribuya a su cuenta de jubilación; y porque se realiza la contribución antes de impuestos, aún no tendrá que pagar el impuesto sobre la renta.

8. Considerar regalar hacia una consulta financiera.

Mientras un plan financiero completo preparado por un planificador financiero certificado puede ser costoso, algunos pueden estar dispuestos a hacer una consulta limitada sobre la preparación para la jubilación. Esta consulta puede proveer al pastor un entendimiento de su situación actual y un plan con opciones para lograr sus metas para la jubilación a futuro. Church Extension Plan ha provisto este servicio y ayudado a muchos pastores a mantenerse enfocados a través de sus carreras ministeriales.

9. Considerar incluir en el presupuesto una contribución del empleador.

Una manera de incorporar en seguida un beneficio de jubilación es presupuestar una contribución mensual para la jubilación en vez de darle al pastor un aumento. Esto no sólo ayudará a la iglesia a lanzar un beneficio para la jubilación, sino que también bendecirá al pastor con un beneficio antes de impuestos, disminuirá sus ingresos gravables, y multiplicará su impacto mientras crece a través de los años. Por

ejemplo, un aumento de \$50 al mes dado como una contribución del empleador para la jubilación sumará a \$6,000 después de diez años. Sin embargo, invertida como una contribución para la jubilación a un porcentaje de interés de 7 por ciento, aumentará la contribución para la jubilación del pastor por \$8,704 en esa misma cantidad de tiempo.

10. Considerar un plan de compensación diferida.

Si la iglesia recibe un regalo inesperado o quizá un pago grande por una venta de propiedad, considere establecer una cuenta para el beneficio del pastor al jubilarse. Este tipo de cuenta, a menudo conocido como un fideicomiso del rabino, permanece como un bien de la iglesia y tiene ciertas restricciones integradas en el plan. La iglesia puede bendecir al pastor con esta cuenta cuando se jubile. El pastor puede entonces utilizar las ganancias para financiar su futura jubilación. Un plan de compensación diferida debe ser considerado con el consejo de los asesores tributarios y legales de la iglesia.

A largo plazo, un pastor con finanzas saludables (incluso si no tiene altos ingresos) experimentará menos estrés y podrá ministrar de manera más eficaz; y la iglesia es más saludable si el pastor no se encuentra en una posición en que necesita seguir ministrando más allá de su efectividad porque no se permite jubilarse.

