



# Manual de Compensación para Ministros



Church of God Benefits Board, Inc.  
Post Office Box 4608  
Cleveland, TN 37320-4608

# PLANIFICACIÓN EFICAZ DEL PAQUETE DE COMPENSACIÓN PARA MINISTROS

Edición 2024

## Introducción

## Presupuesto Personal del Ministro

## Gastos

### Gastos de Vivienda

- Casa Pastoral
- Subsidio de Vivienda
- Planificación Fiscal
- Declaración de Impuestos

### Gastos Comerciales

- Millaje
- Cuotas vs. Contribuciones
- Registros Requeridos
- Crear un Plan Declarable
- Declaración de Impuestos

### Beneficios Adicionales

- Cuenta de Jubilación con Impuesto Diferido
  - Declaración de Impuestos – Contribuciones al Plan de Jubilación*
- Asistencia con el Seguro de Salud
  - Declaración de Impuestos – Primas de Seguro de Salud*
- Arreglos de Reembolso de Salud (HRA)
  - Declaración de Impuestos – Arreglos de Reembolso de Salud*
- Reembolso del Seguro Social
  - Declaración de Impuestos – Reembolso de Seguro Social*

## Hoja de Compensación Ministerial

## Reportando la Compensación Ministerial

- Impuesto Declarable del Ministro
- Elementos No Considerados Ingresos Declarables Para Ministros
- Ayuda para Completar el Formulario W-2

## Resumen

© 2024 Church of God Benefits Board, Inc. (actualizado 01/01/2024)

# PLANIFICACIÓN EFICAZ DEL PAQUETE DE COMPENSACIÓN PARA PASTORES

Las *Minutas* de la Asamblea General de la Iglesia de Dios de 2022 en la Sección 68 brindan orientación detallada a la iglesia local sobre lo que debe incluirse en el paquete de compensación básica del pastor. Las *Minutas* establecen que “la compensación pastoral básica consistirá en lo siguiente, según la disponibilidad de fondos de diezmos en la iglesia local:



1. La compensación tal y como está designada en la categoría de membresía de S69, titulada Escala Mínima de Compensación Pastoral.
2. Se pagará la mitad del impuesto del Seguro Social del pastor (que debe declararse ingreso tributable ...)
3. Primas para cubrir el seguro médico (Nota del editor: ahora puede ser un ingreso tributable).
4. Contribución de la iglesia local al Plan de Jubilación para Ministros de la Iglesia de Dios con una cantidad mínima del **10** por ciento de la compensación pastoral (*modificada por la Asamblea General de 2018*) y
5. Vivienda adecuada y pago de servicios públicos”.

En la misma sección, las *Minutas* continúan señalando que cuando no hay fondos disponibles para cumplir con estos requisitos mínimos de compensación, el pastor debe recibir el 90 por ciento del total de los diezmos, y que la iglesia debe aceptar ofrendas voluntarias para aumentar la compensación del pastor a la escala mínima. Las *Minutas* también incluyen un estímulo para que la iglesia local proporcione “subsídios para gastos de viaje en automóvil” y otros “incentivos” a su pastor.

No hay absolutamente ninguna duda sobre la importancia de elaborar un paquete de compensación bien diseñado para el pastor. El obrero es verdaderamente digno de su salario (I Timoteo 5:18).

En este manual no se cubrirá todos los problemas de compensación e impuestos que puedan surgir al tratar con un ministro. Sin embargo, se brindará orientación básica para que se pueda crear un paquete de compensación que brinde el máximo ahorro de impuestos para el ministro y cumpla con las directivas provistas en las *Minutas* de la Iglesia de Dios para la iglesia local.

## PRESUPUESTO PERSONAL DEL MINISTRO



Si bien puede parecer extraño comenzar una discusión sobre un paquete de compensación con un vistazo al presupuesto personal del ministro, en realidad no hay un mejor punto de partida o punto final. Es importante que el ministro (o pastor) calcule razonablemente sus gastos para el mes y el año. Sin conocer ciertos gastos, especialmente los gastos de vivienda, no se puede crear un paquete de compensación bien diseñado.

La hoja *Presupuesto Personal* (consulte el Anexo A) proporciona una guía básica para que un ministro, o cualquier otra persona, cree un presupuesto mensual. Se ha dicho que “equilibrar su presupuesto empeora cada año. Parece que no puede equilibrar su ingreso neto con sus hábitos de gasto bruto”.

Una persona solo tiene dos opciones cuando se trata de “equilibrar” un presupuesto: aumentar los ingresos o disminuir los gastos. En pocas palabras, no puede planificar un viaje sin saber dos cosas: en dónde está y hacia dónde va. Lo mismo se aplica a sus finanzas. Sin conseguir un segundo trabajo, es extremadamente difícil aumentar sus ingresos en el ministerio, especialmente si es pastor. Esto es cierto para la mayoría de los profesionales. Por lo tanto, las únicas opciones son reducir sus gastos o planificar mejor su paquete de compensación. Dado que aumentar los ingresos probablemente no sea una opción, disminuir los gastos debe ser la primera vía de acceso.

## GASTOS

### Gastos de Vivienda

El gasto más grande en el hogar es de vivienda, ya sean gastos de propietario o alquiler. En general, del 25% al 55% de los ingresos de un hogar se gasta en pagos de vivienda y servicios públicos. Cuando se les pregunta cuánto gastan en vivienda, la mayoría de las personas diría que alrededor del 25% de sus ingresos brutos. Sin embargo, cuando combinan servicios públicos, mantenimiento y gastos asociados con la casa, la cifra comienza a acercarse al 50% de su salario “en su bolsillo”. Esa cifra es generalmente sorprendente para la mayoría.

Los ministros son únicos cuando se trata de gastos de vivienda. Los gastos siguen siendo los mismos, pero la forma en que los manejan a efectos fiscales es extremadamente diferente.

## Casa Pastoral



Hasta los últimos 25 años más o menos, la mayoría de las iglesias proporcionaron una casa pastoral para su pastor, en o cerca de la propiedad donde se encontraban las instalaciones de la iglesia. A mediados de la década de 1980, el subsidio ministerial de vivienda se hizo más popular y muchas casas pastorales se vendieron o se convirtieron en otras salas de reuniones de la iglesia.

Hay aspectos positivos y negativos en lo que respecta a una iglesia que mantiene una casa pastoral. En lo positivo, una casa pastoral es una propuesta atractiva para un joven ministro que no tiene los recursos para pagar un anticipo en su propia casa. Una casa pastoral también es una casa prefabricada, que generalmente contiene muebles propiedad de la iglesia, que está disponible de inmediato para ser ocupada por el nuevo pastor. Las casas pastorales también están generalmente muy cerca de la iglesia, lo que le permite al pastor tener acceso inmediato a la iglesia. En un mercado de vivienda volátil, una casa pastoral se convierte en un gran activo para que una iglesia atraiga a un pastor. No debe olvidarse, pero dado que la iglesia es propietaria de la casa, la iglesia es responsable de todo el mantenimiento y las reparaciones. Entonces, cuando el techo tiene goteras, es responsabilidad de la iglesia.

En el lado negativo, la iglesia posee la casa pastoral. Tal propiedad no solo puede ser una fuente de irritación para el pastor y su familia, sino que también le impide aumentar capital por la casa. Cualquier aumento en el valor de la casa, aunque pueda ocurrir debido a los esfuerzos del pastor, redundarán en beneficio de la iglesia local en lugar del pastor. Algunas iglesias han creado "subsidiarios de vivienda capital" para su pastor cuando él vive en una casa pastoral de la iglesia para compensar el capital que podría haber obtenido al ser dueño de su propia casa. En general, este "subsidiario de vivienda capital" está sujeto a impuestos al ministro. Para compensar la naturaleza imponible del "subsidiario de vivienda capital", en lugar de proporcionar tales subsidiarios, algunas iglesias aumentan su contribución a la cuenta de jubilación con impuestos diferidos del ministro.

Incluso si la iglesia proporciona una casa para el ministro, la iglesia puede establecer un "subsidio de casa pastoral" para cubrir los costos incidentales que pueden ocurrir en el curso normal del ministro que vive en la casa.

La mayoría de los líderes de la iglesia sostienen que las casas pastorales son "carro y caballo". Sin embargo, todavía hay una razón válida para que muchas iglesias mantengan casas pastorales. Si una iglesia está en un área remota, o por el contrario en un área muy urbanizada, una casa pastoral puede ser vital para atraer a un pastor.

Para efectos fiscales, debe recordarse que el valor de alquiler anual de vivir en la casa pastoral no se considera como un ingreso para el ministro a efectos del impuesto federal sobre ingresos, pero sí está sujeto a impuestos para el trabajo por cuenta propia (Seguro Social / Medicare).

## Subsidio de Vivienda

Cuando una iglesia no tiene casa pastoral, generalmente la iglesia busca satisfacer las necesidades de vivienda del pastor dándole un “subsidio de vivienda ministerial” para que pueda asegurar su propia casa, ya sea como alquiler o propietario. Una vez más, los subsidios de vivienda se han vuelto extremadamente populares en los últimos años, ya que las iglesias han tratado de deshacerse de la carga de proporcionar una casa independiente para su pastor. Si se documenta adecuadamente, la cantidad que una iglesia proporciona a un ministro (ya sea el pastor principal o cualquier otro ministro con credenciales) para el subsidio de vivienda no está sujeto a impuestos federales, pero está sujeto a impuestos del Seguro Social y Medicare.

El subsidio de vivienda ministerial ha sido objeto de mucha controversia en los últimos años e incluso ha sido cuestionado por motivos constitucionales de violación de la iglesia y el estado (ver el próximo artículo). En 2002, se promulgó la Ley De Clarificación De Subsidio De Vivienda Para El Clero De 2002 (Ley Pública 107-181) para aportar algunas aclaraciones sobre este tema. La ley básicamente establece que la exclusión ministerial de subsidio de vivienda no puede exceder

- el valor justo de alquiler de la casa amueblada, más el costo de los servicios públicos,
- los gastos reales de operación de la casa, o
- la cantidad designada por la iglesia como subsidio de vivienda;  
**el que sea menor.**

En pocas palabras, al mirar los tres calificadores anteriores, debe usar el menor de los tres. Por ejemplo, supongamos que el ministro recibe un subsidio de vivienda de \$12,000 al año de su iglesia. En el año en cuestión, tuvo que poner un techo a su casa además de sus pagos y pagó \$16,000 para los gastos de su vivienda. Además, la casa en la que vive, completamente amueblada con todos los servicios públicos pagados, se alquilaría por \$2,000 al mes (\$24,000 al año). En este ejemplo, lo máximo que el ministro podría excluir de sus ingresos sería \$12,000, el monto designado por la iglesia como subsidio de vivienda ya que es el menor de los tres. Suponiendo el mismo ejemplo, pero con el hecho de que el ministro pagó solo \$8,000 por los costos reales de vivienda en el año, la exclusión de la vivienda se limitaría a \$8,000, nuevamente el menor de los tres calificadores. *El hecho de que la iglesia designe una cierta cantidad no hace que esa cantidad sea excluible automáticamente de los ingresos del ministro.*

Es responsabilidad de la iglesia establecer el monto del subsidio de vivienda, en cooperación con el ministro, en función de sus gastos reales de vivienda. La iglesia en conferencia, o por acción del Consejo del Pastor, debe establecer esa cantidad cada año. Al determinar su asignación de vivienda, el ministro puede incluir (pero no está limitado) a los siguientes gastos:

- Pagos de alquiler/hipoteca
- Impuestos de propiedad
- Seguro de vivienda
- Muebles, electrodomésticos, etc.
- Decoración/alfombra/lámparas
- Reparaciones y mantenimiento

- Remodelación
- Servicios Públicos/cable básico
- Cuidado de jardinería, remoción de nieve, matorrales

Para informar con precisión sus gastos a la iglesia local, el ministro debe completar un formulario *Promedio de Subsidio de Vivienda* (ver Anexo B) y presentarlo al consejo de la iglesia para su adopción antes de que se haga una designación de subsidio de vivienda. En otras palabras, el consejo de la iglesia tiene que adoptar el subsidio de vivienda antes de que el ministro pueda reclamarlo. Además, un subsidio de vivienda no puede hacerse retroactivamente.

## Subsidio de Vivienda Ministerial Decretada **Constitucional**

La Fundación Libre de Religión presentó una demanda el 6 de abril de 2016, desafiando la constitucionalidad de la asignación ministerial de vivienda bajo la sección 107 del Código de Impuestos Internos. Esta demanda siguió a una demanda similar, presentada en la misma corte federal en el Distrito Oeste de Wisconsin, donde el juez dictaminó que el subsidio de vivienda (no la disposición de casa pastoral) era inconstitucional. Afortunadamente, la decisión anterior fue revocada por la Corte de Apelaciones del Séptimo Circuito en noviembre de 2014 por un tecnicismo.

Como parte de la decisión anterior del Séptimo Circuito, la opinión continuó página tras página diciéndoles a los demandantes cómo tendrían que volver a presentar su caso y los pasos que tendrían que tomar para evitar que su caso sea desestimado en el futuro. La Fundación Libre de Religión, y sus oficiales, tomaron en serio ese consejo e hicieron exactamente lo que la corte sugirió que tendrían que hacer para tener un caso viable.

El 6 de octubre de 2017, la juez de la corte federal de distrito dictaminó en el nuevo caso que la asignación ministerial de vivienda violaba nuevamente la Constitución. La juez Barbara Crabb sostuvo que la Sección 107(2) del Código Tributario, la disposición que aborda específicamente el subsidio de vivienda ministerial “en efectivo”, violó la Cláusula de Establecimiento de la Primera Enmienda, simplemente porque no tenía un propósito o efecto secular, y porque destacó a los “ministros del Evangelio” por un tratamiento fiscal especial que no está disponible para otros.

Debido a una decisión anterior de la corte, el fallo solo se ocupó de la asignación de vivienda donde los ministros reciben dinero en efectivo para alquilar o comprar una casa, y dejan completamente intacto, al menos por ahora, el uso de casas pastorales libre de impuestos.

Aunque la juez Crabb dictaminó que el subsidio de vivienda ministerial era inconstitucional, no implementó de inmediato una decisión sobre lo que se suponía que sucedería después. En una orden de seguimiento del 13 de diciembre de 2017, la juez Crabb emitió una orden judicial que prohibía al gobierno hacer cumplir la Sección 107 (2) del Código Tributario. En pocas palabras, la orden prohíbe que el Servicio de Impuestos Internos permita a los ministros reclamar la asignación de vivienda como una exclusión de los ingresos. Sin embargo, como se esperaba, la juez “suspendió” el mandato hasta “180 días después de la conclusión de cualquier apelación”.

La juez señaló que el tiempo adicional permitiría al Congreso, al IRS y a las personas y organizaciones afectadas adaptarse al cambio.

La decisión inconstitucional del tribunal de primera instancia fue apelada ante la Corte de Apelaciones del Séptimo Circuito en Chicago, donde las diferentes partes en el caso presentaron informes de posición ante el tribunal. El 26 de abril de 2018, la denominación de la Iglesia de Dios y la Junta de Beneficios de la Iglesia de Dios presentaron un informe de “amigo de la corte” en el asunto, junto con otras organizaciones y denominaciones similares.

Los argumentos orales se presentaron ante la corte de apelaciones el 24 de octubre de 2018.

Unos seis meses después (15 de marzo de 2019) en una sorprendente decisión unánime, la Corte de Apelaciones del Séptimo Circuito sostuvo que la asignación ministerial de vivienda no violaba la Constitución de los Estados Unidos. Si bien los observadores de la corte estaban divididos en sus predicciones sobre cuál podría ser la decisión final de la corte, la decisión unánime de mantener el subsidio de vivienda "en efectivo" tomó a casi todos por sorpresa.

Desde la opinión de la Corte, era evidente que el Séptimo Circuito examinó muy de cerca las leyes que respaldan la asignación ministerial de vivienda que han estado vigentes durante más de 60 años. También observaron de cerca el impacto que ignorar ese precedente legal tendría en los ministros del evangelio activos y retirados.

Para todos los ministros, la conclusión de la Corte de que el subsidio de vivienda ministerial en efectivo era constitucional fue una gran victoria.

En <https://www.benefitsboard.com/housing-allowance> se puede encontrar información adicional sobre el litigio relacionado con el subsidio de vivienda ministerial, junto con una copia de la decisión reciente de la corte.



## Reportando el Subsidio de Vivienda

Como se mencionó anteriormente, si se configura adecuadamente, el subsidio de vivienda no está sujeto a impuestos federales, pero está sujeto a impuestos del Seguro Social y Medicare del ministro. Hay tres formas básicas de manejar el subsidio de vivienda a efectos fiscales:

**Método de Exclusión Real** – (El método mejor, más preciso, más difícil, pero preferido por el IRS)

- a. el ministro proporciona el promedio de gastos de vivienda del próximo año
- b. la Iglesia designa un subsidio de vivienda
- c. el ministro confirma los gastos reales de vivienda
- d. la iglesia calcula la exclusión real de subsidio de vivienda
- e. El W-2 del ministro se reduce por la exclusión real



**Método de Exclusión Promedio**

- a. el ministro proporciona el promedio de gastos de vivienda del próximo año
- b. la Iglesia designa un subsidio de vivienda
- c. el W-2 del ministro reducido por el subsidio de vivienda designado por la iglesia
- d. el ministro reporta cualquier “exceso de subsidio de vivienda” como ingreso imponible

**Método No Declarable** – (aunque probablemente sea el método más común, este es el método menos deseable y menos preciso, y NO debe usarse)

- a. el ministro solicita subsidio de vivienda sin el promedio de gastos de vivienda
- b. la iglesia designa un subsidio de vivienda
- c. el W-2 del ministro reducido por subsidio de vivienda designado por la iglesia
- d. el ministro reporta cualquier “exceso de subsidio de vivienda” sujeto a impuestos

El método de exclusión real es el más difícil porque requiere que el ministro entregue todos sus recibos de vivienda al tesorero de la iglesia antes de finales de enero del siguiente año en que se hicieron los gastos para que en su Formulario W-2 del IRS se reduzca la cantidad real utilizada para la vivienda, siempre que sea menos del límite establecido por la iglesia y no exceda el valor justo de alquiler. El método “real” también crea problemas porque coloca al tesorero de la iglesia en la posición de determinar si los gastos realmente califican o no como un gasto legítimo de vivienda. Si bien el IRS preferiría que se utilizara el método de exclusión “real”, sus ejemplos utilizan principalmente el método de exclusión “promedio”. En general, el método de exclusión promedio será la mejor manera para que la iglesia y el pastor traten de reportar su subsidio de vivienda. El método no declarable es solo eso: no se declara. No debe usarse en ninguna circunstancia, simplemente porque coloca la cantidad que el ministro recibe como vivienda sujeta a declaración fiscal.

## Planificación Fiscal

Se deben tomar los siguientes pasos simples para asegurar que el subsidio de vivienda de los ministros se haga correctamente:

- El ministro debe determinar sus costos de vivienda anuales mediante el formulario *Promedio de Subsidio de Vivienda* (consulte el *Anexo B*).
- El *Promedio* debe ser presentado y adoptado por el cuerpo rector de la iglesia local (ya sea el Consejo de la Iglesia o la reunión de negocios de la iglesia) antes del comienzo del nuevo año para el cual se basa el promedio. Por ejemplo, la resolución debería establecer que *“la Iglesia de Dios Equis, a través de esta acción del Consejo de la Iglesia, crea un subsidio de vivienda para el Pastor Felipe Púlpito. La iglesia acuerda pagarle al Pastor Púlpito \$1,000 (por ejemplo) cada mes para asegurar y mantener una residencia. Esta resolución será buena y válida para el próximo año fiscal y todos los años posteriores a menos que este organismo la cambie”*.
- El ministro debe mantener registros cuidadosos de todos los costos de vivienda para el año.
- El ministro debe recordar que puede recibir un subsidio de vivienda para *una* sola casa.
- El subsidio de vivienda del ministro se limita al mínimo del (1) monto designado por la iglesia como subsidio de vivienda, (2) el monto realmente utilizado para proporcionar una vivienda, o (3) el valor justo de alquiler de la vivienda, incluidos los muebles y utilidades. Estas limitaciones se incluyen en la *Hoja de Exclusión* (consulte el *Anexo C*).
- El ministro debe pagar impuestos federales sobre cualquier “asignación de vivienda en exceso”. En la línea punteada al lado de la Línea 1 (Formulario 1040 del IRS), ingrese “Asignación de Exceso de Vivienda” y la cantidad.
- El ministro debe pagar impuestos de trabajo por cuenta propia (Seguro Social y Medicare) sobre la totalidad del subsidio de vivienda.
- La iglesia debe adoptar una provisión de subsidio de vivienda antes de que el ministro pueda reclamarla. Además, el subsidio de vivienda no puede hacerse retroactivo.



A pesar de que el interés hipotecario de un ministro y los impuestos inmobiliarios se han pagado con dinero excluido de los ingresos como subsidio de vivienda, aún puede reclamar deducciones detalladas para estos mismos artículos en el Anexo A de su declaración de impuestos. Esta práctica se conoce comúnmente como “doble inmersión”, pero está permitida según las pautas del IRS.

El subsidio de vivienda ministerial es, con mucho, la mejor ventaja fiscal disponible para el ministro. Si el subsidio se elabora adecuadamente, una buena parte de los “ingresos” disponibles para el ministro estarán libres de impuestos.

## Declaración de Impuestos

Como se señaló, el subsidio de vivienda no está incluido en los ingresos para fines del impuesto federal, pero está sujeto a impuestos para fines del Seguro Social / Medicare. Por lo tanto, se recomienda que el subsidio de vivienda ministerial se reporte en el Formulario W-2 del ministro. Las instrucciones para el Formulario W-2 indican que la asignación de vivienda ministerial se puede reportar en el Cuadro 14 del Formulario W-2 del ministro. Por ejemplo, si el ministro recibió un subsidio de vivienda, el Cuadro 14 reportaría “\$12,000.00 - Subsidio de vivienda del ministro”. Si el ministro vive en una casa pastoral, el Cuadro 14 informaría “\$12,000.00 - Valor de alquiler de la casa pastoral”. Sin embargo, el subsidio de vivienda ministerial **no** está incluido en el Cuadro 1 en el Formulario W-2.

## Gastos Comerciales

Los gastos comerciales colocan a más ministros en la “mira” del Servicio de Impuestos Internos que cualquier otro tema. Reclamar un millaje comercial excesivo es probablemente la razón principal por la que los ministros son auditados.

Dado que los ministros (especialmente aquellos en un rol pastoral) son empleados tipo W-2, ya no pueden reclamar gastos comerciales no reembolsables en el Anexo A del IRS después de la ley de reforma fiscal de 2017. Por otro lado, los ministros que afirman trabajar por cuenta propia crean un gran riesgo de auditoría para que puedan presentar el Anexo C del IRS y obtener una deducción directa



Para evitar tanto el problema de auditoría del Anexo C del IRS como la nueva prohibición de reclamar gastos comerciales no reembolsables en el Anexo A del IRS para los empleados, la iglesia debe adoptar un “plan declarable” para su ministro. En pocas palabras, bajo un plan declarable, el ministro contabiliza sus gastos comerciales a la iglesia local y le reembolsan los gastos comerciales. Para tener un plan declarable, el consejo de la iglesia debe aprobar y adoptar el “plan declarable” antes de que el ministro presente los gastos. Para calificar bajo las regulaciones del IRS, un plan declarable debe ser para gastos comerciales y tener una conexión comercial, el ministro debe corroborar los gastos dentro de un tiempo razonable (dentro de los 60 días del gasto) a la iglesia, y el ministro debe devolver cualquier cantidad en exceso de los gastos comprobados dentro de un tiempo razonable (generalmente dentro de 120 días).

Los gastos cubiertos por un plan declarable incluirían gastos de automóviles, entretenimiento, convenciones y conferencias, libros y revistas profesionales, gastos de viaje (avión, motel, etc.) y una variedad de otros gastos incurridos en el curso regular del ministro que lleva a cabo sus deberes.

Por lo general, las iglesias adoptarán un plan declarable que proporcione el reembolso completo de todos los gastos comerciales profesionales o que reembolse hasta un límite anual específico. Incluso si se establece un límite en la cuenta de reembolso declarable, debe

considerarse como un límite anual. También es mejor no desglosar las diferentes categorías del límite, como por millaje o por convenciones, etc. Un límite general funciona mejor. Por ejemplo, suponga que la iglesia establece un límite de reembolso declarable de \$500 por mes. Esa cantidad debe considerarse como una cantidad general, con el ministro presentando recibos para mostrar cómo se gastó el dinero ese mes. En un mes, el millaje puede ser un factor importante, mientras que el viaje puede ser el factor principal en otro mes. El límite anual permite esas desviaciones y también le permite al pastor gastar \$1,000 en un mes para asistir a una convención, mientras que solo gasta \$200 más o menos en otros meses. Una vez más, los límites mensuales se pueden usar para que la iglesia local rastree el impacto presupuestario, pero los \$500 por mes utilizados en el ejemplo se deben ver como un límite anual de \$6,000. Un promedio de los gastos de reembolso declarable es útil para fines de planificación. El formulario *Promedio de Gastos de Reembolso Declarable* permite dicha planificación (consulte el Anexo D).

Si el plan declarable cumple con todos los requisitos de las regulaciones del IRS como se estableció anteriormente, los montos pagados en virtud del acuerdo se excluyen de los ingresos brutos del ministro y no se requiere que se reporten en su Formulario W-2. Por otro lado, si el plan no cumple con los estándares del IRS, los pagos se incluyen como salarios brutos y están sujetos a impuestos.

El IRS deja muy claro que un acuerdo de reducción salarial que “reembolsa” al ministro los gastos comerciales con reducir su salario no califican como un plan declarable. Aplican esta regla si el monto varía según el período de pago o es un monto específico. Si el ministro tiene derecho a recibir el monto total de la compensación anual, independientemente de si se incurren o no en gastos comerciales durante el año, el acuerdo no cumple con las disposiciones del “plan declarable”.

## Millaje



La documentación de los gastos es vital para un plan de reembolso aceptable y declarable. Como se mencionó anteriormente, el millaje en el curso de los negocios es generalmente el mayor gasto del ministro. Algunos ministros han afirmado que cada milla que recorren es para promover sus negocios, y por lo tanto reembolsable. Su argumento se basa en el hecho de que nunca dejan de ser ministros y técnicamente están “de guardia” en todo momento. El IRS no ha aceptado este argumento, al igual que rechazó reclamos similares de médicos y otros profesionales. Viajar diariamente, ir a la tienda o supermercados locales son millas que no son de naturaleza ministerial y, por lo tanto, no se puede reclamar el reembolso. En sus publicaciones, el IRS acuerda claramente que los viajes al hospital o al asilo de ancianos, o para asistir a conferencias u otras reuniones de la iglesia son millas de negocios y pueden deducirse. Sin embargo, continúan señalando que los viajes de ida y vuelta a la iglesia se consideran gastos de viaje no deducibles.

Un ministro debe documentar cuidadosamente su millaje comercial mediante el uso de un registro diario (o de viaje). El registro debe contener la lectura del odómetro al comienzo y al final del viaje, la fecha y el propósito del viaje. Pasar por la tienda de comestibles en el camino a

casa no elimina el viaje de la categoría de gastos comerciales, siempre y cuando la parada haya sido incidental. El registro debe usarse para calcular el millaje para su presentación a la iglesia y debe conservar el registro para documentar dichos gastos si alguna vez el IRS lo cuestiona.

A partir del 1 de enero de 2024, la tasa de millaje estándar para el uso de un automóvil con fines comerciales es de **67.0 centavos por milla** para todas las millas comerciales conducidas.

## Cuotas vs. Contribuciones

Algunos ministros sostienen que, dado que están “obligados” a pagar el diezmo, eso equivale a “cuotas” y, por lo tanto, debe ser deducible como un gasto comercial. El IRS rechaza claramente este esfuerzo de evasión fiscal. Los diezmos para un ministro se tratan como cualquier otra persona que paga diezmos: son una contribución caritativa que potencialmente se puede deducir en el Anexo A del IRS.



## Registros Requeridos

El Servicio de Impuestos Internos requiere que cualquier gasto superior a \$75 incluido en un plan de reembolso declarable debe documentarse mediante un recibo. Sin embargo, la iglesia local puede requerir recibos por una cantidad menor si así lo desean. La mejor política es exigir recibos de **todos** los gastos, excepto los gastos imprevistos, como los peajes.

Es importante tener en cuenta que una factura de tarjeta de crédito no es un recibo suficiente. Se debe usar el recibo real del punto de transacción y no el estado de cuenta mensual de American Express, VISA, etc.

## Crear un Plan Declarable

Los siguientes pasos ayudan a crear un “plan declarable” válido:



El órgano rector de la iglesia (el Consejo de la Iglesia o la iglesia en general que opera en una reunión de negocios) debe adoptar una resolución que cree un plan de reembolso declarable. La resolución podría ser muy sencilla, por ejemplo:

*“La Iglesia de Dios Equis, a través de esta acción del Consejo de la Iglesia, crea un plan de reembolso declarable para el Pastor Felipe Pulpito. Además de la compensación pagada al Pastor Pulpito, la iglesia acuerda reembolsar todos los gastos comerciales necesarios y apropiados en los que incurra durante el curso normal de realizar negocios en nombre de la Iglesia de Dios Equis hasta un monto que no exceda los \$6,000 al año. Los gastos deben ser justificados por el tesorero de la iglesia en cuanto a la fecha, el monto y el propósito comercial dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que se incurren. Cualquier reembolso en exceso debe ser reembolsado a la iglesia dentro de los*

*60 días posteriores a que los gastos se hayan pagado o incurrido. Esta resolución será buena y válida para el próximo año fiscal y todos los años posteriores a menos que este organismo la cambie".*

Esta resolución debería ser revisada y examinada cada año. Sin embargo, la última oración de la resolución se mantiene tan activa en caso de que la iglesia no pueda colocar una nueva resolución en los registros.

El desembolso del dinero de "gastos" se puede hacer de manera regular, ya sea por adelantado o al presentar los recibos. Si los gastos se pagan al presentar los recibos de gastos, no hay problema de gastos "en exceso" que deben devolverse al final del año. Sin embargo, muchos ministros prefieren recibir su dinero de "gastos" por adelantado para no tener que usar sus fondos personales para "navegar" los gastos de la iglesia durante un mes más o menos. Los gastos anticipados están perfectamente bien. Sin embargo, el ministro aún debe proporcionar recibos al tesorero de la iglesia. Si bien las regulaciones del IRS requieren que los recibos se presenten dentro de los 60 días de incurrir en el gasto, la iglesia puede exigir que los recibos se presenten con más frecuencia, por ejemplo, cada 30 días (o antes del primer mes). Un período de tiempo más corto generalmente ayuda a garantizar que se presenten los recibos adecuados. El ministro puede utilizar el formulario *Plan de Reembolso Declarable Sobre Gastos Ministeriales* (ver Anexo E) para presentar sus gastos al tesorero de la iglesia, ya sea que reciba el pago por adelantado o si recibe el pago al recibir la documentación adecuada.

El ministro debe mantener un registro detallado de todas las millas recorridas con fines comerciales. El registro debe usarse para calcular el millaje reclamado en el Formulario del Plan de Reembolso Declarable Sobre Gastos Ministeriales. Además, el ministro debe guardar los registros durante al menos siete años para responder a cualquier consulta que pueda plantear el Servicio de Impuestos Internos.

La iglesia no debe usar un acuerdo de reducción de salario para pagar los gastos comerciales del ministro. Según este tipo de plan, el cheque de "salario" del ministro se reduciría semanal o mensualmente por la cantidad de gastos que presentó. Dicho acuerdo no es declarable y cualquier "reembolso" debe contarse como ingreso para el ministro.

Este es un buen momento para una reseña histórica en relación con la compensación pagada a los ministros de la Iglesia de Dios. Antes de la acción de la Asamblea General en 1992, la estructura salarial de la Iglesia de Dios se dividía en dos categorías separadas: salario y gastos. Básicamente, las *Minutas* suponían que cada pastor en la misma categoría incurría en los mismos gastos semanalmente. El Servicio de Impuestos Internos planteó preguntas sobre esta estructura por dos motivos principales. Primero, sostuvieron que una designación general de gastos era incorrecta porque algunos ministros pueden tener más gastos que otros. Por ejemplo, un ministro que pastorea una iglesia rural generalmente incurriría en más gastos de millas que un pastor en una iglesia de "ciudad". Segundo, bajo el enfoque adoptado en las *Minutas*, el IRS señaló correctamente que el pastor no estaba obligado a "rendir cuentas" de sus gastos. Las *Minutas* acababan de suponer que tenía tales gastos, y por lo tanto los había designado. El IRS básicamente informó a la iglesia que tal creó un plan de reembolso "no

declarable” y que probablemente descartarían que la designación de gastos fuera un ingreso, y por lo tanto imponible al ministro.

Para tratar este problema, la Asamblea General de 1992 combinó los dos (salario y gastos) en lo que ahora se conoce como la “escala de compensación mínima”. Basado en entrevistas con aquellos que estuvieron involucrados en esta propuesta, la Asamblea General tenía la intención de crear una gran “olla” que el ministro pudiera usar para establecer un plan declarable. Si pudiera justificar más gastos, entonces podría tener más de su “compensación” semanal designada como gastos, reduciendo así su carga fiscal.

Por ejemplo, supongamos que un pastor tiene derecho a una compensación mínima de \$675.00 por semana usando la escala de compensación, o \$35,100.00 por año. Utilizando el formulario *Promedio De Gastos De Reembolso Declarables* (ver Anexo D), el ministro estima que sus gastos semanales serán de \$150.00 (\$7,800.00 por año). Según el enfoque adoptado por la Asamblea General de 1992, y que continúa en las *Minutas* más actuales, el órgano rector de la iglesia (ya sea el Consejo o la iglesia en su conjunto) debería designar \$7,800.00 como un plan de reembolso declarable y designar \$27,300.00 como salario. Si el ministro corrobora, documenta y reporta gastos de hasta \$7,800, ese monto no estaría sujeto a impuestos. El resto (\$27,300) serían ingresos imponibles para el ministro.

Este proceso difiere de la reducción salarial. Bajo este tipo de acuerdo, la escala de compensación “total” se usa para determinar en qué gastos, si corresponde, incurrirá el ministro. Además, se establece una cantidad por adelantado de cuánto son los gastos y cuánto es el “salario imponible”. Nuevamente, de una revisión histórica, se anticipó que la “escala de compensación mínima” cubriría tanto la compensación imponible como los gastos. Esto se hace evidente por la lista de elementos que se incluyen en el paquete de compensación básica del pastor como se encuentra en la Sección 68 de las *Minutas*.

Algunos pastores sostienen que los gastos son adicionales a la “escala de compensación mínima” que se encuentra en la Sección 69 de las *Minutas*. Estos ministros usan el párrafo III de la Sección 68 para justificar su posición: “Por lo tanto, todas las iglesias deben esforzarse por sufragar a los gastos de viaje en automóvil, incentivos tales como el mayor porcentaje en el plan de jubilación, plan de anualidad y seguro, todo ello a partir de incrementos financieros, teniendo en cuenta la responsabilidad, eficacias y longevidad pastoral”. Si la iglesia local es financieramente capaz de proporcionar la escala de compensación mínima como ingreso imponible **más** un subsidio de gastos declarables, sería una bendición maravillosa para el pastor. Sin embargo, el ingreso “mínimo” para el pastor debe ser la escala de compensación contenida en la Sección 69 de las *Minutas*, que incluiría sus gastos reembolsables y sus ingresos imponibles.

Desde el punto de vista de la contabilidad de la iglesia, la iglesia local no tiene que hacerle al pastor un cheque por semana por gastos. Se le puede dar un cheque que incluye su compensación imponible, sus fondos de gastos de reembolsos declarables, su subsidio de vivienda y cualquier otra compensación o reembolso para el que tenga derecho. Esas diferencias se pueden notar en los registros, y también deben tratarse en el Formulario W-2 del ministro.

Debe recordarse que cualquier monto pagado bajo un plan de rendición de cuentas válido no se considera ingreso para el ministro y no aparece en su Formulario W-2.

Cualquier monto que exceda de aquellos para cubrir gastos sustanciales debe ser devuelto a la iglesia. Por ejemplo, al final del año, el ministro ha documentado y justificado los gastos para el tesorero de la iglesia de \$5,500. Sin embargo, cada mes ha recibido \$500 por adelantado de la iglesia para gastos, o \$6,000 por año. El ministro debe devolver la diferencia de \$500 a la iglesia o el IRS considera que el plan es un plan no declarable. Incluso si la iglesia decide darle los \$500 al pastor como obsequio, el IRS requiere que el ministro lo devuelva para mostrar un rastro en papel de que el plan declarable está separado del obsequio. Por supuesto, si los \$500 se entregan como obsequio, se convierten en imposables para el ministro como ingresos.

Un plan declarable válido para los gastos comerciales es tan importante como tener una resolución de vivienda en su lugar. Si no se proporciona un plan declarable para el ministro, es casi seguro que el ministro pagará demasiado en impuestos sobre ingresos.

## Declaración de Impuestos

Si se establece un plan de reembolso declarable, cualquier monto pagado al ministro según el plan no aparece en su Formulario W-2, ni el ministro tiene que reclamar estos gastos como una deducción. Por otro lado, si el ministro no tiene un plan de reembolso declarable que fue adoptado por la iglesia, todos los fondos pagados al ministro como reembolso por gastos se tratan como ingresos ordinarios y se incluyen como compensación en el Cuadro 1 en el Formulario W-2 del ministro.





## Beneficios Adicionales

Un componente clave del paquete de compensación de un ministro involucra “beneficios adicionales”. Por lo general, para cuando el ministro y la iglesia obtienen el subsidio de vivienda y el plan de gastos declarables elaborado, les queda poca o ninguna energía para lidiar con otros aspectos del paquete de compensación. No crear un paquete de beneficios adicionales puede ser devastador para el ministro a largo plazo. El paquete de beneficios adicionales puede contener muchos elementos diferentes, pero la mayoría de las veces se ocupa de cuentas de jubilación, seguro de salud y reembolso de la mitad de los pagos del Seguro Social del ministro.

### Cuenta de Jubilación con Impuesto Diferido

Como se menciona anteriormente, las *Minutas de la Asamblea General de la Iglesia de Dios*, en S68, establece que la iglesia local debe hacer contribuciones “al Plan de Jubilación para Ministros de la Iglesia de Dios para el pastor con una cantidad mínima del 10 por ciento de la compensación pastoral”. El Plan de Jubilación para Ministros, disponible para ministros y empleados de la iglesia, es un plan de jubilación 403(b)(9) establecido bajo los auspicios del Servicio de Impuestos Internos. El Plan de Jubilación para Ministros, o MRP, es administrado para la Iglesia de Dios por la Junta de Beneficios, Inc. El MRP opera casi de manera idéntica a un plan 401(k).

En el 2024, el límite de contribución regular al Plan de Jubilación para Ministros es de \$69,000 o el monto del ingreso ministerial imponible del ministro (o empleados de la iglesia), lo que sea menor. De esa cantidad, no se pueden contribuir más de \$23,000 en el 2024 mediante la reducción de salario. El resto del límite debe provenir de la contribución de la iglesia.

Además del límite de contribución regular, cualquier persona mayor de 50 años durante el 2024 puede contribuir con \$7,500 adicionales por año, ya sea a través de la reducción de salario o por el empleador, como contribución de recuperación.

A medida que los ministros se acercan a los años de jubilación, se interesan mucho más en prepararse para la jubilación. Sin embargo, a menudo es demasiado tarde para ahorrar lo suficiente como para proporcionar el nivel de vida que desean en la jubilación. Por lo tanto, planificar la jubilación es importante para los ministros de todas las edades. El dinero ahorrado en una cuenta de jubilación como joven tiene muchas más oportunidades de capitalizar que el dinero ahorrado en los últimos años de la carrera laboral de una persona.

Si bien un joven ministro puede no ver una cuenta de jubilación como un beneficio adicional valioso, debe incluirse en su paquete al menos al nivel del diez por ciento recomendado por las *Minutas*. Una cifra más razonable sería reservar el 15% de la compensación en efectivo del ministro por la contribución al Plan de Jubilación para Ministros. La iglesia debería tomar la posición de que no solo están proporcionando al ministro ahora, sino también en sus años de jubilación.

Si la iglesia incluye pagos al Plan de Jubilación para Ministros en su paquete de compensación, se debe ingresar una resolución en los registros de la iglesia local para honrarlos.

Cabe señalar que el Plan de Jubilación para Ministros es el único plan con impuestos diferidos reconocido por la Iglesia de Dios y, por lo tanto, el único plan de jubilación al que una iglesia puede hacer contribuciones en nombre de un ministro.

### *Declaración de Impuestos de las Contribuciones al Plan de Jubilación*

*Las contribuciones al plan de jubilación realizadas por la iglesia en nombre del ministro o de un empleado de la iglesia no deben reportarse en absoluto en el Formulario W-2. Además, los montos aportados al plan de jubilación por un acuerdo de reducción salarial tampoco se pueden incluir en el Cuadro 1 en el Formulario W-2 como salarios. Sin embargo, en el Formulario W-2, la casilla “plan de jubilación” debe estar marcada en la línea 13. Además, cualquier cantidad aportada por el acuerdo de reducción salarial debe informarse en la Cuadro 12 del Formulario W-2, utilizando el código “E”. Por ejemplo, si un ministro redujo su salario en \$5,000 para hacer contribuciones a su cuenta de jubilación, esa cantidad no se incluiría en el Cuadro 1 del W-2, pero el “plan de jubilación” se marcaría en el Cuadro 13 y el Cuadro 12 reportaría “E - \$5,000.00”.*

Como nota adicional, cabe mencionar que las contribuciones al plan de jubilación realizadas por la iglesia no se consideran salarios a los efectos del impuesto del Seguro Social. Además, dos Resoluciones de Ingresos separadas (ver Reglas de Ingresos 68-395 y Reglas de Ingresos 78-6) parecen sugerir que incluso las contribuciones de jubilación por reducción de salario realizadas por los ministros no necesariamente constituyen ganancias de trabajo por cuenta propia para propósitos de determinar la responsabilidad tributaria del Seguro Social.

### Seguro de Salud

El costo del seguro de salud para todos los estadounidenses se ha vuelto indignante. Reconociendo la necesidad de un seguro de salud, las *Minutas* señalan que la iglesia local debe proporcionar los fondos para pagar por la cobertura del seguro de salud del ministro. De acuerdo con las regulaciones del IRS que han estado en vigencia durante más de cincuenta años antes de 2014, los pagos de la iglesia directamente a la compañía de seguros o al ministro basados en la justificación de los costos de atención médica se consideraron un beneficio libre de impuestos para el ministro. Si la iglesia no hiciera tales pagos y el ministro tuviera que pagar su propio seguro de salud, solo podría reclamarlos en el Anexo A del formulario de impuestos 1040, y el ministro solo podría obtener una deducción si esos gastos exceden el 10% de su ingreso bruto ajustado.

Sin embargo, la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (a menudo llamada "ACA" o "ObamaCare") cambió este proceso, 1) al hacer pagos efectuados por la iglesia para pagar el seguro de salud individuales imponibles y 2) prohibir el reembolso de dichos pagos por parte de la iglesia. Consulte el siguiente artículo sobre estos temas específicos.

### *Sin REEMBOLSO de Ciertas Pólizas de Seguro de Salud con Dólares Antes o Después de Impuestos*

Si bien la mayoría de las iglesias pensaban que estaban exentas de los principales impactos de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (a menudo llamada "ACA" o "ObamaCare"), un aviso del Servicio de Impuestos Internos aparentemente inocuo, emitido en septiembre de 2013, ha sido interpretado para colocar muchas iglesias y empresas en el fuego cruzado de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio.

De acuerdo con el Aviso 2013-54 del IRS, los empleadores ya no pueden reembolsar a los empleados ni pagar directamente el costo de las pólizas de seguro de salud *individuales* y excluir dichos montos del ingreso bruto del empleado. A partir del 1 de enero de 2014, estos "planes de pago del empleador" deben pagarse con dólares "después de impuestos", en lugar de con dólares "antes de impuestos", y no pueden ser un "reembolso". El empleador solo puede usar dólares "antes de impuestos" para pagar el seguro de salud si el empleador ofrece 1) un plan de seguro de salud *grupal* o 2) cae bajo la excepción de "un empleado".

Además, una orientación más reciente sugiere que el "reembolso" por parte de un empleador de una prima de póliza de seguro de salud *individual* crea un plan de atención médica no conforme con la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio y, por lo tanto, potencialmente sujeta al empleador a una **multa de \$100 por día**, por empleado. De acuerdo con esta guía reciente, un empleador / iglesia que reembolsa a un pastor o alguien del personal por el pago del seguro de salud individual, *incluso si está sujeto a impuestos*, ha violado la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio y está sujeto a \$36,500 al año en multas, por empleado. [NOTA: Se aprobó una legislación que posiblemente eliminaría esta penalización en ciertas situaciones.]

Si bien un empleador / iglesia puede aumentar el salario de un empleado para cubrir los costos de la póliza de seguro individual de ese empleado, e incluso puede aumentar la cantidad para cubrir impuestos adicionales, **no** debe considerarse como un reembolso del seguro de salud individual del empleado, ni debe el empleador / iglesia solicitar la verificación de los gastos de la prima del seguro. Si se solicita o proporciona el aviso de prima de seguro, la guía reciente del Departamento Laboral de los EE. UU. sugiere que tal crea un plan de salud *grupal* no conforme y desencadena las sanciones mencionadas anteriormente.

Desde una decisión sobre los ingresos del IRS en 1961, las iglesias y las empresas han podido estructurar planes de compensación donde los empleados pueden obtener su propio plan individual de atención médica, proporcionar documentación y justificación de cada uno al empleador, y el empleador puede reembolsar al empleado o directamente pagar, el costo de las primas de la póliza de seguro de salud individual y dichos montos se excluyeron del ingreso

bruto del empleado. Según el Aviso del IRS 2013-54, la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio ya no permite que dicho acuerdo ocurra con dólares antes de impuestos o incluso con dólares después de impuestos si se considera un reembolso. En situaciones muy limitadas, un empleador aún puede retener fondos y transmitirlos para pagar las primas de la póliza de seguro de salud individual, para conveniencia del empleado, pero los montos deben provenir de fondos después de impuestos y no pueden ser reembolsos.

Considere los siguientes ejemplos:

- 1.) La iglesia local acuerda pagarle al pastor un sueldo de \$40,000 al año, más otros \$10,000 al año para su seguro de salud individual. Según el Aviso 2013—54 del IRS, el pastor tendrá un ingreso gravable de \$50,000 al año en cuestión. Cabe mencionar que la cantidad destinada para la prima del seguro de salud es sujeta a impuesto ya sea que el pastor consiguió un seguro de salud independiente o por medio del Mercado de Salud del Gobierno. Además, el pastor no debe someter ni la iglesia exigir documentación del gasto de su seguro de salud.
- 2.) La esposa del pastor obtiene un plan de seguro de salud grupal por medio de su empleo y la compañía le paga la prima completa. Estas cantidades pagadas por su compañía no son sujetas a impuestos sobre su ingreso ya que su cobertura por un plan grupal cumple con los requisitos de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio. Además, su compañía ofrece completa cobertura familiar pero el empleado debe pagar la diferencia entre la cobertura grupal proveída al empleado por la compañía y el costo de la cobertura familiar. Si la iglesia del pastor le ofrece \$500 más al mes para cubrir al pastor y los hijos del pastor, los \$500 mensuales son sujetos a impuesto como ingreso del pastor. Si se requiere o somete documentación de los costos, la iglesia puede ser sujeta a cargos mencionados anteriormente.

Como se señaló anteriormente, el Aviso del IRS 2013-54 entró en vigor el 1 de enero de 2014 (pero la implementación se retrasó hasta el 1 de julio de 2015). Por lo tanto, actualmente cualquier monto adicional pagado por una iglesia a un pastor o miembro del personal para el plan de seguro de salud individual de esa persona debe tratarse como un ingreso imponible. El tratamiento de dichos montos como ingresos imponibles significa que los montos están sujetos a impuestos federales, impuestos estatales e impuestos sobre el trabajo por cuenta propia (impuestos del Seguro Social y Medicare). Usando el ejemplo uno anterior, y suponiendo una categoría de impuesto federal del 20%, el pastor estaría sujeto a impuestos federales sobre los \$10,000 adicionales pagados para su seguro de salud de \$2,000, más impuestos SECA de \$1,530, así como cualquier impuesto estatal.

Debido a que la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio ha convertido los pagos de la prima de la póliza de fondos antes de impuestos a fondos después de impuestos para planes de seguro de salud individuales, un ministro puede perder aproximadamente el 40% de este beneficio que anteriormente se consideraba un beneficio adicional, suponiendo que se deben los impuestos estatales.

A medida que estas reglas entraron en vigor, las conversaciones con el Congreso, el Departamento del Tesoro de los EE. UU., el Departamento Laboral de los EE. UU. y el Servicio

de Impuestos Internos continuaron mientras intentábamos eliminar esta carga onerosa creada por la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio. Sin embargo, esos esfuerzos no han tenido éxito y, de hecho, la orientación más reciente ha hecho que el impacto de la Ley sea aún más desafiante. El Servicio de Impuestos Internos continúa afirmando que el nuevo procedimiento es necesario para evitar la “doble inmersión” de una persona que recibe primas de seguro pagadas con dólares antes de impuestos y también reclama el nuevo “crédito fiscal de prima” disponible en virtud de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio.

Por lo tanto, la conclusión es que las iglesias ya no pueden reembolsar a los empleados, o pagar directamente, el costo de las primas de las pólizas de seguro de salud *individual* con dólares antes o después de impuestos. Si la iglesia quiere ayudar a un pastor o miembro del personal a pagar los costos de su póliza de seguro de salud individual, la iglesia puede aumentar el salario de la persona, la iglesia no puede solicitar o recibir documentación de los costos de las primas, y la iglesia debe incluir dicha compensación adicional en el ingreso bruto del empleado.

### Excepción del “Plan Grupal”

Aunque hubo mucha discusión sobre la eliminación de tales, los empleadores (y las iglesias) aún pueden proporcionar un plan de seguro médico grupal para todos los empleados y pagar las primas por ello, sin crear responsabilidad fiscal para los empleados. Para que no se cree responsabilidad fiscal para el empleado, el plan de salud grupal debe ofrecerse a todos los empleados calificados. Un empleado puede rechazar la cobertura debido a otra cobertura, pero el plan grupal debe ofrecerse a todos.

Si el plan grupal se ofrece a todos los empleados, las primas pagadas por el seguro de salud por el empleador no son ingresos gravables para el empleado, lo que crea una excepción a las reglas de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio.

### *Excepción del “Grupo de Uno”*

El aviso original relacionado con la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio ([Aviso 2013-54](#)) contenía una excepción interesante a la prohibición de reembolsar las primas de seguro de salud individual bajo un plan de pago del empleador, que trata con un empleador / iglesia que tiene “menos de dos empleados”. Muchos se refieren a esta excepción como la excepción del “grupo de uno”.

Bajo la excepción del “grupo de uno”, si un empleador / iglesia tiene **un solo empleado**, la iglesia puede continuar reembolsando las primas de atención médica **antes de impuestos**. Si la iglesia califica para esta excepción, la iglesia aún puede reembolsar las primas de atención médica del empleado y el reembolso puede continuar siendo un beneficio antes de impuestos y no incluido en la compensación W-2 del empleado. Es como si la iglesia tuviera un plan grupal para una sola persona.

Dado que la provisión crea una excepción si el empleador / iglesia tiene “menos de dos empleados”, se ha planteado el problema con respecto a la aplicabilidad de esta excepción si la iglesia tiene un pastor a tiempo completo, y un secretario a tiempo parcial o un conserje de tiempo parcial. Si bien no existe una guía clara sobre este tema, parece lógico que una persona a tiempo completo y una persona a tiempo parcial sean “menos de dos empleados”. Sin embargo, si en esta situación se reembolsa el seguro de salud para el pastor a tiempo completo y no para el secretario a tiempo parcial, se supone que eso crearía una violación discriminatoria bajo la ley que podría traer otras sanciones. Por lo tanto, sin la orientación específica de un especialista en beneficios bien versado en la aplicabilidad de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio, se sugiere que la excepción del “grupo de uno” solo se use si tiene SOLO un empleado.

### *Seguro de Salud Ahora*

En las *Minutas* discutidas anteriormente, se alienta a las iglesias a pagar la prima completa por el seguro de salud del ministro. Si bien la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio ahora prohíbe a la iglesia hacer dichos pagos directamente o reembolsar al pastor por tales antes de impuestos, la iglesia aún puede aumentar el salario del pastor con un monto adicional para brindarle “asistencia” en la obtención del seguro. Sin embargo, si los recursos no están disponibles en la iglesia local para aumentar el salario del pastor para cubrir todos los costos de su seguro, la iglesia debería considerar aumentar el salario del pastor tanto como sea posible para ayudarlo a proporcionar un seguro para el pastor y su familia.

Si bien la iglesia puede tener en cuenta los costos de seguro del pastor al establecer su compensación total, la iglesia no debe buscar documentación del pastor de esos costos ni el pastor debe proporcionar a la iglesia documentación de esos costos. Al igual que con cualquier aumento salarial, se debe ingresar una resolución en los registros de la iglesia local para conmemorarlos, pero esto solo debe indicar, como máximo, que el salario del pastor se está incrementando para “ayudarlo” a él y a su familia a obtener un seguro de salud. No debe mencionarse el reembolso de las primas del seguro de salud.



Los gastos médicos del pastor pueden ser deducibles en el Anexo A como una deducción detallada. Por supuesto, los gastos médicos que se reembolsan bajo un plan de seguro médico no pueden deducirse como gastos médicos en la declaración de impuestos de un individuo.

## *Declaración de Impuestos de Primas de Seguro de Salud*

En pocas palabras, el pago de las primas de seguro de salud para el ministro bajo una póliza *individual* ahora es completamente imponible y, por lo tanto, deben incluirse como parte de los ingresos del Cuadro 1 en el Formulario W-2 del IRS del ministro. Estos solo son considerados beneficios adicionales si los pagos de primas realizados para un plan de seguro de salud grupal, o si la persona cae bajo la excepción de “un empleado”.

### Arreglos de Reembolso de Salud

Incluso bajo los mejores planes de seguro, habrá algunos cargos no cubiertos ya sea porque no están cubiertos por la póliza o porque están sujetos a una disposición de deducible o copago en la póliza de seguro. Estos costos pueden ser sustanciales después de una cirugía mayor o procedimiento dental. Si bien los costos médicos se pueden reclamar en el Anexo A del IRS, solo la cantidad que excede el 10% del ingreso bruto ajustado del ministro se convierte en una deducción. Por lo tanto, estos costos salen del bolsillo del ministro.

Para llenar este vacío en gastos no reembolsables, algunas iglesias han establecido Acuerdos de Reembolso de Salud (HRA, por sus siglas en inglés) como un beneficio adicional para proporcionar asistencia a sus empleados que caen en esta brecha. Los HRA son una creación técnica del IRS y están establecidas en la Sección 105 (b) del Código de Impuestos Internos. La asistencia profesional de un contador público o un abogado no solo es aconsejable, sino que es fundamental para crear dicho plan. La *Guía Fiscal y Financiera del Ministro de Zondervan*, de Dan Busby, es una fuente informativa de información sobre los acuerdos de reembolso de salud.

Como regla general ahora bajo la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio, el empleador / las iglesias **solo** pueden ofrecer un Acuerdo de Reembolso de Salud si la HRA está integrada con un plan de seguro de salud grupal (y no con planes de seguro *individuales*). [NOTA: *la legislación estaba pendiente en el momento de la publicación para tratar este tema con optimismo*]. Además, una HRA válida requiere un plan escrito o un manual de procedimientos, se debe permitir que todos los empleados participen (no solo el pastor si hay otros empleados), aunque parece probable que se pueda hacer una distinción entre los empleados de tiempo completo y parcial), la HRA debe proporcionar una cantidad máxima de cobertura en dólares (por ejemplo, \$2,500 al año), la iglesia / empleador debe financiar la HRA y no el empleado a través de la reducción de salario, y el documento del plan puede permitir que el dinero no utilizado en un año se transfiera al siguiente. Sin embargo, si una persona tiene derecho a recibir efectivo en virtud del plan sin que se trate de un reembolso, la HRA completa queda descalificada y todos los beneficios pagados se vuelven imponibles.

Las HRA ofrecen beneficios adicionales, ya que pueden usarse para reembolsar gastos que normalmente no están cubiertos por las pólizas de seguro de salud, como la cirugía ocular con láser, la atención quiropráctica o el costo adicional de una habitación de hospital privada.

Si bien un Acuerdo de Reembolso de Salud no es para cada ministro o cada iglesia, si la iglesia tiene un plan de seguro médico *grupal*, es un beneficio adicional que puede ser de gran beneficio para un ministro y otros empleados relacionados con la iglesia.

### *Declaración de Impuestos Sobre Arreglos de Reembolso de Salud*

Si el Acuerdo de Reembolso de Salud se crea y administra adecuadamente junto con un plan de seguro de salud *grupal*, los reembolsos de dicho seguro no se consideran salarios a efectos del impuesto federal sobre los ingresos o del Seguro Social. Por lo tanto, tales no aparecen en el Formulario W-2 del IRS del ministro. Antes de tomar medidas para crear un Acuerdo de Reembolso de Salud para una iglesia, el tesorero debe buscar asesoramiento y asistencia profesional.

### Cuentas de Ahorros de Salud

Si tiene un Plan de Seguro de Salud con Deducible Alto (HDHP, por sus siglas en inglés), el Código Fiscal le permite tener una Cuenta de Ahorros de Salud (HSA, por sus siglas en inglés). Los fondos colocados en una HSA pueden provenir del empleado y / o del empleador (mientras que las contribuciones a los Arreglos de Reembolso de Salud mencionados anteriormente provienen únicamente del empleador). Los fondos aportados a una HSA se realizan con dólares antes de impuestos y, además, no se deben impuestos cuando se gastan los fondos, siempre que se gasten en gastos de salud calificados que figuran en la lista aprobada por el IRS.

Si los fondos de la cuenta de ahorros de salud se gastan en artículos no aprobados, usted no solo es responsable del impuesto sobre el monto gastado, sino que también estará sujeto a una multa del 20%.

Mientras que una Cuenta de Ahorros de Salud solo puede ser utilizada por aquellos ministros con un plan de seguro de salud con deducible alto, las cuentas pueden ser un beneficio sustancial.

### *Declaración de impuestos sobre la Cuenta de Ahorro de Salud*

Si se combina con un plan de seguro de salud con deducible alto, y si los gastos de estos se hacen en gastos de salud calificados, las contribuciones a una Cuenta de Ahorro de Salud y los pagos de estos se hacen sin consecuencias fiscales. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que hay una declaración de impuestos de la Cuenta de Ahorros de Salud, y dichas cuentas deben establecerse con la asistencia de un proveedor de confianza.



## Reembolso del Seguro Social/Medicare

Como se mencionó anteriormente en nuestro análisis, un ministro tiene un doble estado impositivo: es un empleado a efectos del impuesto federal sobre ingresos, pero trabaja por cuenta propia para fines del Seguro Social / Medicare. Más discusión sobre este tema se encuentra en otra parte de este documento. Debido a la condición del ministro como trabajador por cuenta propia para fines del Seguro Social / Medicare, se le exige que pague el impuesto sobre el trabajo por cuenta propia del 15.3% sobre su salario. En una relación laboral regular, el empleador pagaría la mitad (7.65%) y el empleado pagaría la mitad (7.65%) a través de retenciones.

Reconociendo la inequidad del estado de doble imposición, las *Minutas* de la Asamblea General de la Iglesia de Dios sugiere que la iglesia local pague al menos “la mitad del impuesto de Seguro Social del pastor”. Estos pagos básicamente ponen al ministro en la misma posición que cualquier otro empleado. Hay una excepción: los pagos están sujetos a impuestos para los ingresos y para fines de impuestos del Seguro Social / Medicare, ya sea que se paguen directamente al ministro o al Servicio de Impuestos Internos. Por lo tanto, una asignación para cubrir la mitad del impuesto sobre el trabajo por cuenta propia del ministro no proporciona ningún beneficio fiscal, ya que el monto es totalmente imponible. Sin embargo, pagar al menos una parte de los impuestos del Seguro Social / Medicare del ministro es importante, por lo que esta cantidad puede mostrarse adecuadamente como un beneficio adicional para fines de análisis de compensación.

### *Declaración de Impuestos Sobre el Reembolso del Seguro Social / Medicare*

Todos los pagos realizados por la iglesia para el reembolso de cualquier parte de la obligación tributaria del ministro de Seguro Social / Medicare, ya sea que se paguen directamente al ministro o al IRS, están sujetos a impuestos a efectos del impuesto federal sobre ingresos y del impuesto de Seguro Social / Medicare. Si bien dichos pagos se consideran un “beneficio adicional”, se incluyen en la compensación imponible del ministro. Por lo tanto, están incluidos en los ingresos del Cuadro 1 en el Formulario W-2 del IRS del ministro.

## PLAN DE COMPENSACIÓN MINISTERIAL

Toda la discusión sobre la compensación para ministros comenzó con una discusión sobre el presupuesto personal del ministro. Un buen paquete de compensación de la iglesia\empleador debería beneficiar al ministro en su presupuesto personal. La compensación ministerial completa se puede resumir en una hoja – el *Plan de Compensación Ministerial (vea el Anexo F)*. Al usar esta hoja sencilla, el ministro puede determinar de manera rápida y precisa cuál será su obligación tributaria para el año. Esta información es



absolutamente esencial para el ministro que presenta los pagos de impuestos estimados trimestralmente.

La primera parte del *Plan de Compensación Ministerial* incluye todo lo que contiene un paquete de compensación: sueldo, casa pastoral o subsidio de vivienda, reembolsos declarables y otros beneficios adicionales. El total derivado aquí determina exactamente cuánto le costará a la iglesia tener al ministro en el personal pagado. Este número es esencial para la iglesia en la planificación y presupuesto para un nuevo año.

La segunda parte del *Plan de Compensación Ministerial* le permite al ministro determinar cuánto de su paquete de compensación estará sujeto a impuestos. Si bien esta información no es tan importante para la iglesia/empleador, es de vital importancia para el ministro cuando intenta asegurarse de cumplir con sus obligaciones tributarias. Además, este análisis le permite al ministro determinar qué cantidades puede contribuir a su plan de jubilación a través de un acuerdo de reducción salarial.

## REPORTANDO LA COMPENSACIÓN MINISTERIAL

Como se señaló anteriormente, la mayoría de los ministros son empleados de la iglesia para fines de impuestos federales. Sin embargo, el Código de Impuestos Internos coloca al pastor y otro personal ministerial en un “estado de doble imposición”. Esta doble condición significa que, si bien el pastor y otros ministros son empleados a efectos del impuesto sobre ingresos, trabajan por cuenta propia para fines del impuesto del Seguro Social con respecto a los ingresos ministeriales. Este estado de doble imposición crea una retención de impuestos única o una situación de pago para los ministros.

De acuerdo con el Código de Impuestos Internos [IRC 3401(a)(9)], es ilegal que una iglesia retenga impuestos sobre ingresos o impuestos FICA sobre un ministro. Sin embargo, el ministro puede hacer que voluntariamente el empleador / iglesia retenga los impuestos sobre ingresos. Además, debido a la condición del ministro como autónomo para fines del Seguro Social / Medicare, no paga los impuestos de la FICA, sino que paga los impuestos del trabajo por cuenta propia (o los impuestos de la SECA).

El empleador / iglesia **no** retiene los impuestos de trabajo por cuenta propia (SECA, por sus siglas en inglés) del salario del ministro. El ministro es responsable del pago de estos impuestos trimestralmente. Sin embargo, el ministro puede hacer que la iglesia retenga voluntariamente los impuestos sobre ingresos adicionales para cubrir el monto adeudado por los impuestos sobre el trabajo por cuenta propia. Llegar a un acuerdo voluntario con la iglesia para retener los impuestos sobre la renta, y un monto adicional para los impuestos sobre el trabajo por cuenta propia, es, con mucho, la forma más fácil para que el ministro cumpla con sus obligaciones de responsabilidad fiscal. El Formulario W-4 del IRS puede usarse para este propósito (vea el Anexo G del IRS).

Para fines del Seguro Social / Medicare, los ingresos del trabajo por cuenta propia incluyen el salario pastoral, el valor justo de alquiler de una casa pastoral o un subsidio de vivienda, el reembolso del Seguro Social y los gastos comerciales (excepto cuando la iglesia tiene un plan de “reembolso declarable” para los gastos comerciales). La tasa actual de impuestos sobre el trabajo por cuenta propia es del 15.3%. El impuesto sobre el trabajo por cuenta propia se calcula utilizando el Formulario 1040 del IRS, Anexo SE, trimestralmente.

Debido a la condición del ministro como empleado de la iglesia, debe recibir un Formulario W-2 cada año antes del 1 de febrero para reflejar su salario del año anterior (*ver Anexo H*). Los no son empleados de la iglesia deben recibir un Formulario 1099-NEC si recibieron ingresos superiores a \$600 durante el año (*ver Anexo I*). El evangelista debe recibir un Formulario 1099-NEC, en lugar de un Formulario W-2. Cabe señalar que una iglesia no tiene que proporcionar un ministerio incorporado (ejemplo: Ministerio Evangélico de Felipe Pulpito, Inc.) con un Formulario 1099 si las entradas/ofrendas de amor durante la campaña fueron pagaderos a ese ministerio incorporado. *NOTA: Según una propuesta del IRS, todas las reglas del Formulario 1099 están programadas para cambiar. Una vez que el Congreso lo adopte, recibirá información sobre estos cambios del Servicio de Impuestos Internos.*

7171  VOID  CORRECTED

PAYER'S name, street address, city or town, state or province, country, ZIP or foreign postal code, and telephone no.		OMB No. 1545-0046		<b>2021</b> Form <b>1099-NEC</b>	<b>Nonemployee Compensation</b>
Anytown Church of God 123 Praise Street Anytown, TN 45678					
PAYER'S TIN 98-7654321	RECIPIENT'S TIN 123-45-6789	1 Nonemployee compensation \$ 800.00		<b>Copy A</b> For Internal Revenue Service Center File with Form 1096. For Privacy Act and Paperwork Reduction Act Notice, see the 2021 General Instructions for Certain Information Returns.	
RECIPIENT'S name Pnl B. Pulpit		2 Payer made direct sales totaling \$5,000 or more of consumer products to recipient for resale 3			
Street address (including apt. no.) 123 Broad Street		4 Federal income tax withheld \$ 100.00			
City or town, state or province, country, and ZIP or foreign postal code Cleveland, TN 37320		5 State tax withheld \$	6 State/Payer's state no.	7 State income \$	
Account number (see instructions)	2nd TIN (not used)	8		9	

Form **1099-NEC** Cat. No. 72900N www.irs.gov/Form1099NEC Department of the Treasury - Internal Revenue Service  
Do Not Cut or Separate Forms on This Page — Do Not Cut or Separate Forms on This Page

Do Not Cut or Separate Forms on This Page — Do Not Cut or Separate Forms on This Page

## Ingresos Reportables por el Ministro

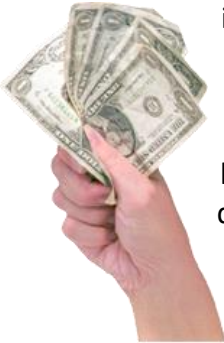
Los ministros y las iglesias a menudo tienen dificultades para determinar o acordar lo que es o no un ingreso reportable para el ministro.

En pocas palabras, es ilegal que un ministro (o cualquier otra persona) intente “ocultar” los ingresos llamándolo de otra manera. Los siguientes son claramente ingresos para un ministro:

- salario
- bonos
- salario adicional para ayudar con el pago del seguro de salud
- ofrendas de amor (de la iglesia en Navidad y Día del Pastor)
- regalos procesados por la iglesia para obtener crédito eclesial
- viajes como regalo al pastor (eje. Viajes a la tierra Santa)
- Seguro Social que la iglesia paga por el ministro
- reembolso de gastos comerciales bajo un plan no declarable
- uso personal de un auto de la iglesia,
- honorarios por bodas o funerales (*la lista no es inclusiva*)

Si bien esta no es una lista exhaustiva, proporciona un buen marco para que el empleador / iglesia determine qué elementos deben incluirse en el Formulario W-2 del ministro. Baste decir que el IRS examinará los ingresos del ministro con mucho cuidado en caso de que sea auditado. Los buenos registros son esenciales para evitar multas e intereses sobre los impuestos no pagados provenientes de ingresos no declarados.

Una regla general simple es que, si una persona tiene razones para creer que puede reclamar su donación como una deducción caritativa, es imponible para el destinatario. En tiempos pasados, se decía que una persona que le dio al ministro un billete de \$20 cuando salía de la iglesia le había dado un “regalo” al ministro, creando una deducción de contribución caritativa para el donante y ninguna obligación tributaria para el destinatario. Sin embargo, el IRS ha tomado recientemente la posición de que tal “regalo” es en realidad una compensación adicional para el ministro, y por lo tanto gravable para él, aunque el donante probablemente no obtenga una deducción caritativa ya que no se registró ni se hizo a través de la iglesia. Por otro lado, si la persona hubiera emitido un cheque a la Iglesia de Dios Equis por \$20 y designado como “ofrenda de amor para el pastor”, el donante tiene una expectativa razonable de que el “regalo” es una contribución caritativa y puede reclamar una deducción por tal. Además, el “regalo” se convierte en un elemento imponible para el ministro.



## Elementos No Considerados Ingreso Declarable

Los abogados a menudo afirman en broma que existe una simple diferencia entre “*evasión y evitación*” fiscal: veinte años en una prisión federal. Ocultar ingresos es evasión de impuestos y se castiga con prisión tras ser condenado. Sin embargo, hay varios elementos mencionados en este documento que pueden excluirse legítimamente de los ingresos imponibles para los ministros. Aunque la mayoría se discutirá en detalle más adelante, aquí se hará una breve mención de cada uno. Los elementos principales que no se consideran ingresos imponibles declarables para los ministros son:

- Contribuciones al plan de jubilación – Debe tenerse en cuenta que *las contribuciones hechas por la iglesia en nombre del ministro o empleado no deben reportarse en absoluto en el Formulario W-2*. Además, los montos aportados al plan de jubilación mediante un acuerdo de reducción salarial tampoco se incluyen en el Cuadro 1 en el Formulario W-2 como salarios. Sin embargo, en el Formulario W-2, la casilla “plan de jubilación” debe marcarse en la línea 13. Además, cualquier cantidad aportada por el acuerdo de reducción salarial debe reportarse en el Cuadro 12 del Formulario W-2, utilizando el código “E”. Por ejemplo, si un ministro o empleado redujo su salario a \$5,000 para hacer contribuciones a su cuenta de jubilación, esa cantidad no se incluiría en el Cuadro 1 del Formulario W-2 del IRS, pero el “plan de jubilación” se marcaría en el Cuadro 13, y 12 reportaría “E - \$5,000.00”.
- primas de seguro de vida a término grupal para pólizas de hasta \$50,000
- beneficios adicionales (primas de seguro médico GRUPAL, seguro por discapacidad, etc.)
- reembolso de gastos comerciales bajo un plan *declarable*, y
- el subsidio de vivienda del ministro – que no se considera como ingreso, pero está sujeto a impuestos para los impuestos sobre el trabajo por cuenta propia.

Ninguno de los elementos mencionados anteriormente debe incluirse en el Cuadro 1 del Formulario W-2. Además, el empleador / iglesia debe ser consciente de que los empleados no ministeriales no reciben el beneficio de subsidio de vivienda. Si la iglesia paga la vivienda del empleado, todavía se cuenta como ingreso declarable. Además, las contribuciones al plan de jubilación *realizadas mediante un acuerdo de reducción salarial para **empleados no ministeriales*** están excluidas de sus ingresos declarables para fines fiscales, pero deben incluirse en sus ingresos para fines del Seguro Social y Medicare. Para los ministros, las contribuciones de reducción salarial están excluidas tanto para el impuesto sobre ingreso como para el Seguro Social.

## Ayuda para Completar el Formulario W-2

Completar el Formulario W-2 del IRS debería ser relativamente simple para el empleador / la iglesia. A continuación, encuentre instrucciones y consejos paso a paso:

- Cuadro a – escriba los números de Seguro Social del ministro.

- Cuadro b – escriba el número de identificación del IRS del empleador/la iglesia. Cada iglesia debe tener un Número de Identificación de Empleador. De lo contrario, el tesorero de la iglesia en nombre de la iglesia puede obtener un Número de Identificación de Empleador (EIN, por siglas en inglés) completando el Formulario SS-4 del IRS o solicitando en línea un número EIN en <http://www.irs.gov/businesses/small/article/0,,id=102767,00.html>.
- Cuadro c – escriba el nombre y dirección del empleador/iglesia
- Cuadro d – generalmente nada se escribe aquí
- Cuadro e – escriba el nombre del ministro
- Cuadro f – escriba la dirección del ministro
- Cuadro 1 – escriba todos los ingresos imponibles declarables del ministro (**no** incluya las contribuciones al plan de jubilación del empleador/iglesia, los montos reducidos del salario del ministro a través de un acuerdo de reducción de salario válido).
- Cuadro 2 – si el ministro solicitó voluntariamente que se retengan los impuestos federales sobre ingresos de su compensación imponible, incluidos los montos adicionales para cubrir su obligación tributaria del Seguro Social/Medicare, escriba esos montos aquí. Si no hubo un acuerdo voluntario de retención, no debe aparecer nada en el Cuadro 2.
- Cuadro 3 al Cuadro 11 – nada aparece en estos cuadros para los *ministros*
- Cuadro 12 – use los siguientes códigos y escriba el monto (pueden aplicarse códigos adicionales):
  - C – Reporta el costo de los beneficios de seguro de vida a término grupal que exceden los \$50,000 pagados por el empleador/iglesia
  - E – Reporta los montos contribuidos a un plan de jubilación 403(b) (como el Plan de Jubilación del Ministro) por reducción de salario del empleado.
  - DD – Reporta el costo de la cobertura de salud *grupal* patrocinada por el empleador. El monto reportado con el Código DD no está sujeto a impuestos.
- Cuadro 13 – Si el ministro o empleado participa en el Plan de Jubilación del Ministro, ya sea a través de contribuciones del empleador / iglesia y / o contribuciones de reducción salarial, marque la casilla que refleja “plan de jubilación”.
- Cuadro 14 – Reporta el subsidio de vivienda o el valor justo de alquiler de la casa. Por ejemplo, si el ministro recibió un subsidio de vivienda, el Cuadro 14 reportaría “\$12,000.00 - Subsidio de vivienda del ministro”. Si el ministro vive en una casa pastoral, el Cuadro 14 reportaría “\$12,000.00 - Valor de alquiler de la casa pastoral”.
- Cuadro 15 al Cuadro 20 - generalmente no aparece nada en estos cuadros a menos que la ley exija la retención estatal y local.

El IRS proporciona instrucciones detalladas sobre cómo completar el Formulario W-2 si es necesario más allá de estas pautas superficiales.

# RESUMEN

Como se indicó anteriormente, esta guía no pretende ser exhaustiva. Hay algunos temas que no se han cubierto porque se necesita asistencia profesional, legal o contable para abordar sus circunstancias específicas. Este “manual” está principalmente disponible para que los ministros (e iglesias) estén familiarizados con la mayoría de los componentes de un paquete de compensación bien definido. No ha habido absolutamente ningún intento de cubrir todos los aspectos del paquete de compensación de un ministro o de discutir cada posible implicación fiscal de una decisión financiera en particular.

A medida que un ministro lea este “manual”, él o ella encontrará cosas que están haciendo “bien” y cosas que están haciendo “de manera diferente”. Ha sido nuestro intento presentar artículos de una manera que cumpla con los requisitos del Código de Rentas Internas. Sin embargo, eso no quiere decir que la forma en que estás haciendo algo no pasaría por alto la lista del IRS. El Servicio emite cientos de opiniones por año y, a menudo, incluso esas opiniones difieren en la forma en que se deben manejar problemas particulares. Si bien a todos nos gustaría tener claras interpretaciones “en blanco y negro” en lo que respecta a las leyes fiscales, ese no suele ser el caso. Sin embargo, los asuntos tratados aquí provienen de publicaciones del Servicio de Impuestos Internos y el curso de acción recomendado que se encuentra en este documento proviene del propio IRS.

Es la esperanza de la Junta de Beneficios que este “manual” le sirva bien para proveer al pastor local o líder de su congregación. Él es el siervo escogido de Dios y debe ser tratado como tal.

***Aviso de la Circular 230 del IRS:*** Las Regulaciones del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos requieren que la Junta le informe que, en la medida en que esta comunicación o cualquier adjunto o enlace al presente se refiera a asuntos fiscales, no fue destinado ni escrito para ser utilizado y no puede ser utilizado por un contribuyente con el fin de evitar las sanciones que puede imponer el Código de Impuestos Internos de los Estados Unidos.

***Ni la Junta Directiva ni el personal de Benefits Board se dedican a brindar asesoramiento financiero, asesoramiento legal u otros servicios de planificación financiera. Si se desea o se requiere dicho asesoramiento, se deben buscar los servicios de un profesional competente.***

**© 2024 Church of God Benefits Board, Inc. (updated 01/01/2024)**



**PERSONAL BUDGET WORKSHEET/HOJA DE PRESUPUESTO PERSONAL**

**Income**

Salary \_\_\_\_\_  
 Pension Income \_\_\_\_\_  
 Social Security \_\_\_\_\_  
 Interest \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_

**Gross Income per Month** \_\_\_\_\_

**Less**

Taxes (Fed., State, FICA) \_\_\_\_\_  
 Tithes \_\_\_\_\_  
 Savings \_\_\_\_\_

**NET AVAILABLE INCOME** \_\_\_\_\_

**Expenditures**

**Housing**

Mortgage/Rent \_\_\_\_\_  
 Insurance \_\_\_\_\_  
 Real Estate Taxes \_\_\_\_\_  
 Electricity \_\_\_\_\_  
 Gas \_\_\_\_\_  
 Water/Sewer/Garbage \_\_\_\_\_  
 Cable TV \_\_\_\_\_  
 Telephone \_\_\_\_\_  
 Repairs/Upkeep \_\_\_\_\_  
 Furnishings/Appliances \_\_\_\_\_  
 Lawn Care \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Food**

Groceries \_\_\_\_\_  
 Dining Out \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Automobile**

Payment \_\_\_\_\_  
 Gas & Oil \_\_\_\_\_  
 Auto Insurance \_\_\_\_\_  
 Auto Taxes and Fees \_\_\_\_\_  
 Maintenance \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Insurance**

Life \_\_\_\_\_  
 Medical \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Debts**

Consumer Loans \_\_\_\_\_  
 Credit Cards \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Entertainment and Recreation**

Vacation \_\_\_\_\_  
 Trips \_\_\_\_\_  
 Health/Fitness Club \_\_\_\_\_  
 Baby Sitters \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Clothing**

Husband \_\_\_\_\_  
 Wife \_\_\_\_\_  
 Children \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Medical Expenses (Un-reimbursed)**

Doctor \_\_\_\_\_  
 Dentist \_\_\_\_\_  
 Drugs \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**School/Child Care**

Tuition/Fees \_\_\_\_\_  
 Supplies \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Investments**

Retirement Plan \_\_\_\_\_  
 Stocks/bonds/etc. \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**Miscellaneous**

Toiletry, cosmetics \_\_\_\_\_  
 Beauty, barber \_\_\_\_\_  
 Laundry, cleaning \_\_\_\_\_  
 Newspaper/magazines \_\_\_\_\_  
 Gifts \_\_\_\_\_  
 Cash \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
 Other \_\_\_\_\_  
**Total** \_\_\_\_\_

**TOTAL EXPENSES** \_\_\_\_\_

**INCOME vs. EXPENSES**

**Net Available Income** \_\_\_\_\_  
**Less Total Expenses** \_\_\_\_\_  
**Equals Surplus Income\*** \_\_\_\_\_

*Surplus income should be designated to savings or investments. It should not be spent just because it is available.*





**Anexo B**

(HSG710)

**Promedio de Subsidio de Vivienda para el 20\_\_**

Estimate of Housing Allowance for 20\_\_

I, \_\_\_\_\_, certify that I am a licensed/credentialed minister of the gospel, and I estimate my housing cost for the calendar year of 20\_\_ as follows:

- 1. Rent \$ \_\_\_\_\_
- 2. Mortgage (including down payment) \$ \_\_\_\_\_
- 3. Real Estate Tax \$ \_\_\_\_\_
- 4. Insurance (home and contents) \$ \_\_\_\_\_
- 5. Repairs, Improvements, and Maintenance \$ \_\_\_\_\_
- 6. Household Furnishings and Appliances \$ \_\_\_\_\_
- 7. Decorator items (drapes, carpet, pictures, etc.) \$ \_\_\_\_\_
- 8. Utilities (electricity, gas, water, and sewage) \$ \_\_\_\_\_
- 9. Lawn Maintenance, Landscape, and Pest Control \$ \_\_\_\_\_
- 10. Any other allowance expense (Specify) \$ \_\_\_\_\_

**Estimated Total Annual Housing** \$ \_\_\_\_\_

**Allowance Amount per Month (1/12 of yearly total)** \$ \_\_\_\_\_

I understand that the total allowance permitted is limited to 1) the fair market rental value of my home plus the cost of utilities and furnishings, 2) the amount I actually spend on housing, or 3) the amount designated by the church as ministerial housing allowance, WHICHEVER IS LESS.

Signature \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Adopted by the Board on \_\_\_\_\_



**Anexo C**

(HSG750)

**Exclusión de Subsidio de Vivienda/Casa Pastoral**

Housing/Parsonage Allowance Exclusion Worksheet

**A. Housing Allowance**

Home Owned or Rented

The exclusion is limited to the least of:

1. Amount designated as housing allowance by Church \_\_\_\_\_

2. Amount actually used to provide a home:

- Rent \_\_\_\_\_
- House Payments \_\_\_\_\_
- Furnishings \_\_\_\_\_
- Repairs \_\_\_\_\_
- Insurance, Taxes \_\_\_\_\_
- Utilities \_\_\_\_\_
- Other expenses \_\_\_\_\_

(include down payment, interests, etc., but not food or servants or entertainment)

3. Fair rental value of home, including furniture, utilities, and garage \_\_\_\_\_

**B. Parsonage**

Parsonage Provided

Fair Rental Value of Parsonage \_\_\_\_\_

Based on the above figures (either A or B), the amount of the minister's housing allowance excludible from income tax liability is \_\_\_\_\_.

*The entire designated ministerial housing allowance is subject to self-employment tax unless the minister has "opted out" of Social Security or the minister is retired.*



• Post Office Box 4608 • Cleveland, Tennessee 37320-4608  
 (423) 478-7131 • (877) 478-7190 toll free • www.benefitsboard.com

**Anexo D**

(TRS310)

**Promedio de Gastos de Reembolso Declarable**  
 Estimate of Accountable Reimbursement Expenses

NAME \_\_\_\_\_

YEAR \_\_\_\_\_

EMPLOYER \_\_\_\_\_

POSITION \_\_\_\_\_

(Please list only ministry related expenses)

- 1. Car Miles \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ cents \$ \_\_\_\_\_
- 2. Parking Fees and Tolls \$ \_\_\_\_\_
- 3. Meals and Entertainment \$ \_\_\_\_\_
- 4. Dues and Publications \$ \_\_\_\_\_
- 5. Office Expense \$ \_\_\_\_\_
- 6. Telephone Calls \$ \_\_\_\_\_
- 7. Business Gifts \$ \_\_\_\_\_
- 8. Depreciation on Equipment \$ \_\_\_\_\_
- 9. Conventions and Seminars \$ \_\_\_\_\_
- 10. Insurance on Professional Items \$ \_\_\_\_\_
- 11. Travel – Airline, Motels, Etc. \$ \_\_\_\_\_
- 12. Repairs to Equipment \$ \_\_\_\_\_
- 13. Audio and Video Cassettes \$ \_\_\_\_\_
- 14. Advertising – calling cards, ads, etc. \$ \_\_\_\_\_
- 15. Interest on Business Debts \$ \_\_\_\_\_
- 16. Other \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

**Estimated Total Yearly Business Expenses** \$ \_\_\_\_\_

**Allowance Amount per Month (1/12 of yearly total)** \$ \_\_\_\_\_

I understand that all expenses, when submitted, must be substantiated as to the date, amount, and business purpose within 60 days after they are incurred and that any excess reimbursement must be refunded to the church within 120 days after expenses are paid or incurred.

Signature \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Adopted by the Board on \_\_\_\_\_



**Anexo E**

(TRS300)

**Plan de Reembolso Declarable Sobre Gastos Ministeriales**

Accountable Reimbursement Plan Ministry Related Expense Form

NAME \_\_\_\_\_

YEAR \_\_\_\_\_

POSITION \_\_\_\_\_

MONTH ENDING \_\_\_\_\_

(Please list only ministry related expenses)

- 1. Car Miles \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ cents \$ \_\_\_\_\_
- 2. Parking Fees and Tolls \$ \_\_\_\_\_
- 3. Meals and Entertainment \$ \_\_\_\_\_
- 4. Dues and Publications \$ \_\_\_\_\_
- 5. Office Expense \$ \_\_\_\_\_
- 6. Telephone Calls \$ \_\_\_\_\_
- 7. Business Gifts \$ \_\_\_\_\_
- 8. Depreciation on Equipment \$ \_\_\_\_\_
- 9. Conventions and Seminars \$ \_\_\_\_\_
- 10. Insurance on Professional Items \$ \_\_\_\_\_
- 11. Travel – Airline, Motels, Etc. \$ \_\_\_\_\_
- 12. Repairs to Equipment \$ \_\_\_\_\_
- 13. Audio and Video Cassettes \$ \_\_\_\_\_
- 14. Advertising – calling cards, ads, etc. \$ \_\_\_\_\_
- 15. Interest on Business Debts \$ \_\_\_\_\_
- 16. Other \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

(Mileage log, receipts, etc. must be attached.)

Total Ministry related expense

For the month of \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

Signed by: \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

**I. Church Office Use Only**

Reimbursed by: \_\_\_\_\_

Check #: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_



**Anexo F**

(TRS110)

**Plan de Compensación Ministerial**

Worksheet for Minister's Compensation

NAME OF CHURCH	PASTOR	Actual (Current Year)	DATE Proposed (Next Year)
<b>I. PASTOR'S MINIMUM COMPENSATION</b> (See <i>Minutes</i> for Scale)		\$ _____	\$ _____
<b>II. PARSONAGE / HOUSING ALLOTMENT</b> (Include <b>additions</b> to salary only - or fair rental value of parsonage)		\$ _____	\$ _____
<b>III. ACCOUNTABLE REIMBURSEMENTS</b> (Include amounts that are designated for ministry-related expenses in <b>addition</b> to salary)		\$ _____	\$ _____
<b>IV. FRINGE BENEFITS</b>			
1. Retirement Plan Contributions		\$ _____	\$ _____
2. Medical Insurance Assistance		\$ _____	\$ _____
3. Social Security Reimbursement		\$ _____	\$ _____
4. Other _____		\$ _____	\$ _____
5. Other _____		\$ _____	\$ _____
<b>V. SUMMARY:</b>			
<b>Total Compensation Package</b>		\$ _____	\$ _____

**TAXABLE COMPENSATION**

<b>Total Compensation</b>		\$ _____	\$ _____
<b>LESS: Housing Allowance</b> (Minister must complete Estimate of Housing Allowance and a resolution must be adopted by church)		\$ _____	\$ _____
<b>LESS: Accountable Reimbursements</b> (Minister must complete Accountable Reimbursement Plan Expense Form and a resolution must be adopted by church)		\$ _____	\$ _____
<b>LESS: Fringe Benefits</b> (Exclude Social Security and Medical Insurance Assistance on a non-group plan)		\$ _____	\$ _____
<b>Total Reportable Compensation</b>		\$ _____	\$ _____
<b>LESS: Retirement Plan Contributions</b> (By Salary Reduction Agreement)		\$ _____	\$ _____
<b>TAXABLE COMPENSATION</b> (Reported in Box 1 on Form W-2)		\$ _____	\$ _____

(Revised 01/15)



**Anexo G**

**Ejemplar del Formulario W-4**

Form <b>W-4</b> Department of the Treasury Internal Revenue Service	<b>Employee's Withholding Certificate</b> Complete Form W-4 so that your employer can withhold the correct federal income tax from your pay. <b>Give Form W-4 to your employer.</b> <b>Your withholding is subject to review by the IRS.</b>	OMB No. 1545-0074 <div style="font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">2024</div>
---	---	---

<b>Step 1: Enter Personal Information</b>	(a) First name and middle initial <b>Phil B</b>	Last name <b>Pulpit</b>	(b) Social security number
	Address <b>123 Broad Street</b>		Does your name match the name on your social security card? If not, to ensure you get credit for your earnings, contact SSA at 800-772-1213 or go to www.ssa.gov.
	City or town, state, and ZIP code <b>Cleveland, TN 37312</b>		
	(c) <input type="checkbox"/> Single or Married filing separately <input checked="" type="checkbox"/> Married filing jointly or Qualifying surviving spouse <input type="checkbox"/> Head of household (Check only if you're unmarried and pay more than half the costs of keeping up a home for yourself and a qualifying individual.)		

Complete Steps 2-4 ONLY if they apply to you; otherwise, skip to Step 5. See page 2 for more information on each step, who can claim exemption from withholding, and when to use the estimator at [www.irs.gov/W4App](http://www.irs.gov/W4App).

**Step 2:  
Multiple Jobs  
or Spouse  
Works**

Complete this step if you (1) hold more than one job at a time, or (2) are married filing jointly and your spouse also works. The correct amount of withholding depends on income earned from all of these jobs.

Do only one of the following.

(a) Use the estimator at [www.irs.gov/W4App](http://www.irs.gov/W4App) for most accurate withholding for this step (and Steps 3-4). If you or your spouse have self-employment income, use this option; or

(b) Use the Multiple Jobs Worksheet on page 3 and enter the result in Step 4(c) below; or

(c) If there are only two jobs total, you may check this box. Do the same on Form W-4 for the other job. This option is generally more accurate than (b) if pay at the lower paying job is more than half of the pay at the higher paying job. Otherwise, (b) is more accurate

Complete Steps 3-4(b) on Form W-4 for only ONE of these jobs. Leave those steps blank for the other jobs. (Your withholding will be most accurate if you complete Steps 3-4(b) on the Form W-4 for the highest paying job.)

<b>Step 3: Claim Dependent and Other Credits</b>	If your total income will be \$200,000 or less (\$400,000 or less if married filing jointly): Multiply the number of qualifying children under age 17 by \$2,000 \$ <b>4,000.00</b> Multiply the number of other dependents by \$500 . . . . . \$ _____ Add the amounts above for qualifying children and other dependents. You may add to this the amount of any other credits. Enter the total here . . . . .	<b>3</b>	\$ <b>4,000.00</b>
<b>Step 4 (optional): Other Adjustments</b>	(a) <b>Other income (not from jobs).</b> If you want tax withheld for other income you expect this year that won't have withholding, enter the amount of other income here. This may include interest, dividends, and retirement income . . . . .	<b>4(a)</b>	\$ <b>1,000.00</b>
	(b) <b>Deductions.</b> If you expect to claim deductions other than the standard deduction and want to reduce your withholding, use the Deductions Worksheet on page 3 and enter the result here . . . . .	<b>4(b)</b>	\$ _____
	(c) <b>Extra withholding.</b> Enter any additional tax you want withheld each pay period . .	<b>4(c)</b>	\$ <b>90.00</b>

<b>Step 5: Sign Here</b>	Under penalties of perjury, I declare that this certificate, to the best of my knowledge and belief, is true, correct, and complete.		
	<i>Phil B. Pulpit</i>		
	Employee's signature (This form is not valid unless you sign it.)		Date

<b>Employers Only</b>	Employer's name and address <b>Anytown Church of God 123 Praise Street Anytown, TN 45678</b>	First date of employment <b>01/01/2024</b>	Employer identification number (EIN) <b>98-7654321</b>
---------------------------	---	---	---



• Post Office Box 4608 • Cleveland, Tennessee 37320-4608  
 • (423) 478-7131 (877) 478-7190 toll free • www.benefitsboard.com

**Anexo H Ejemplar del Formulario W-2**

22222		a Employee's social security number 123-45-6789		OMB No. 1545-0008		
b Employer identification number (EIN) 98-7654321		1 Wages, tips, other compensation 40000.00		2 Federal income tax withheld		
c Employer's name, address, and ZIP code Anytown Church of God 123 Praise Street Anytown, TN 45678		3 Social security wages		4 Social security tax withheld		
		5 Medicare wages and tips		6 Medicare tax withheld		
		7 Social security tips		8 Allocated tips		
d Control number		9		10 Dependent care benefits		
e Employee's first name and initial Phil B.		Last name Pulpit		Suff.		
123 Broad Street Cleveland, TN 37320		11 Nonqualified plans		12a E 6000.00		
		13 Statutory employee <input type="checkbox"/> Retirement plan <input checked="" type="checkbox"/> Third-party sick pay <input type="checkbox"/>		12b		
		14 Other		12c		
				12d		
f Employee's address and ZIP code						
15 State	Employer's state ID number	16 State wages, tips, etc.	17 State income tax	18 Local wages, tips, etc.	19 Local income tax	20 Locality name

Form **W-2** Wage and Tax Statement  
 Copy 1—For State, City, or Local Tax Department

2024

Department of the Treasury—Internal Revenue Service



• Post Office Box 4608 • Cleveland, Tennessee 37320-4608  
 • (423) 478-7131 (877) 478-7190 toll free • www.benefitsboard.com

**Anexo I Ejemplar del Formulario 1099-NEC**

VOID  CORRECTED

PAYER'S name, street address, city or town, state or province, country, ZIP or foreign postal code, and telephone no.  <b>Anytown Church of God</b> <b>123 Praise Street</b> <b>Anytown, TN 45678</b>		OMB No. 1545-0116 <b>Form 1099-NEC</b> (Rev. January 2024) For calendar year _____		<b>Nonemployee Compensation</b>	
PAYER'S TIN <b>98-7654321</b>	RECIPIENT'S TIN <b>123-45-6789</b>	<b>1</b> Nonemployee compensation <b>\$ 800.00</b>			<b>Copy 1 For State Tax Department</b>
RECIPIENT'S name <b>Phil B. Pulpit</b> Street address (including apt. no.) <b>123 Broad Street</b> City or town, state or province, country, and ZIP or foreign postal code <b>Cleveland, TN 37320</b>		<b>2</b> Payer made direct sales totaling \$5,000 or more of consumer products to recipient for resale <input type="checkbox"/> <b>3</b> _____ <b>4</b> Federal income tax withheld <b>\$</b>			
Account number (see instructions) <b>\$</b>		<b>5</b> State tax withheld <b>\$</b>	<b>6</b> State/Payer's state no. <b>\$</b>	<b>7</b> State income <b>\$</b>	
<b>\$</b>		<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	

Form 1099-NEC (Rev. 1-2024)

www.irs.gov/Form1099NEC

Department of the Treasury - Internal Revenue Service