

# **Estudio sobre viabilidad de un plan de discapacidad a corto plazo**

**Informe de Church Pension Fund  
para la Iglesia Episcopal**

Octubre de 2016

## Índice

Descripción general.....	1
Antecedentes de la cobertura por STD.....	2
Identificación de patrones y actitudes con respecto a la cobertura por STD.....	3
Estimación del costo de brindar cobertura a quienes no la tienen .....	5
Conclusión .....	6

## Descripción general

La Resolución B016 de la Convención General “ordena a Church Pension Fund estudiar la viabilidad de un plan de discapacidad a corto plazo (Short-Term Disability, STD) obligatorio para todos los empleados laicos de la Iglesia Episcopal” e “informar sus resultados y recomendaciones con respecto a este asunto al Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal a más tardar en la última reunión programada regularmente del Consejo Ejecutivo de 2016”. El primer paso de este estudio consistió en identificar patrones y actitudes con respecto a la cobertura por STD; el segundo, en estimar el costo de brindar cobertura a quienes no la tienen; y el último, en compartir nuestros resultados y sugerencias sobre el ordenamiento de la cobertura por STD con el Consejo Ejecutivo.

## Antecedentes de la cobertura por STD

De acuerdo con estadísticas recientes, casi un tercio de los estadounidenses que ingresan a la fuerza laboral en la actualidad quedarán discapacitados antes de su jubilación<sup>1</sup>. La cobertura por discapacidad a corto plazo brinda alivio financiero a los empleados mediante el reemplazo de una parte de su sueldo cuando se encuentran sin trabajar debido a una lesión o enfermedad calificada. Por lo general, el embarazo está cubierto como discapacidad.

Para muchos, la cobertura por STD es un componente clave de la seguridad financiera. Para otros, no tener cobertura puede generar dificultades financieras, ya que sabemos que el 65 % de los adultos de los Estados Unidos no poseen suficientes ahorros para cubrir los gastos en una emergencia. La cobertura por discapacidad a corto plazo también brinda protección a los empleadores, ya que cubre una parte del costo del sueldo que recibe un empleado cuando queda discapacitado.

Church Pension Group (CPG) ofrece a los empleadores episcopales la oportunidad de adquirir cobertura por STD de Liberty Mutual Insurance para los empleados laicos. El plan de Liberty Mutual brinda el 70 % de reemplazo de ingresos, hasta un máximo de 1000 USD por semana. Dado que este seguro está plenamente suscrito por Liberty Mutual, no representa un riesgo financiero para Church Pension Fund.

La oferta de Liberty Mutual fue diseñada de forma similar al Plan de discapacidad a corto plazo de Church Pension Fund (el Plan de STD para integrantes del clero). Como resultado de su participación en el Plan de Pensión para el Clérigo, los integrantes del clero reciben automáticamente cobertura en virtud de ese plan.

### Resumen de las ofertas actuales por STD

Provisión del Plan	Plan de STD para integrantes del clero	Plan de Liberty Mutual
Nivel de beneficios	70 % de reemplazo de ingresos	70 % de reemplazo de ingresos
Beneficio semanal máximo	1000 USD	1000 USD
Período de eliminación <sup>2</sup>	30 días	30 días
Período de cobertura	52 semanas	48 semanas

En la actualidad, 437 empleadores ofrecen a los empleados laicos cobertura por STD a través de CPG, y otros empleadores ofrecen cobertura por otros medios. Como se resume en este informe, realizamos

<sup>1</sup> Administración de la Seguridad Social de los EE. UU., "The Facts about Social Security's Disability Program" (Datos sobre el programa de discapacidad de la Seguridad Social), junio de 2016. [www.ssa.gov/disabilityfacts/materials/pdf/factsheet.pdf](http://www.ssa.gov/disabilityfacts/materials/pdf/factsheet.pdf)

<sup>2</sup> Es el tiempo transcurrido entre la aparición de una lesión o enfermedad y el momento en que comienzan a efectuarse los pagos de beneficios. También se conoce como "período de deducible" o "período de espera".

un estudio para estimar con más precisión cuántas congregaciones ofrecen cobertura por STD a los empleados laicos, comprender el conocimiento general y las percepciones sobre la cobertura por STD entre quienes no la ofrecen, y preparar una recomendación para el Consejo Ejecutivo con respecto a la viabilidad de ordenar cobertura por STD para empleados laicos.

### **Identificación de patrones y actitudes con respecto a la cobertura por STD**

De acuerdo con nuestros registros, hay 1800 congregaciones episcopales que tienen, al menos, un empleado laico elegible<sup>3</sup>. De las 1800 congregaciones que identificamos, solo 314 ofrecen a todos los empleados laicos elegibles un beneficio por STD de Liberty Mutual a través de CPG. Otras 123 congregaciones ofrecen a algunos empleados laicos, pero no a todos, un beneficio por STD a través de nosotros. Las 1363 congregaciones restantes no ofrecen ningún beneficio por STD a través de CPG.

CPG encuestó a las 1486 congregaciones que no tienen una póliza de STD a través de CPG ni brindan cobertura para la mayoría de sus empleados con el contrato por STD que adquirieron a través de nosotros.

La encuesta tenía tres objetivos:

1. comprender si hay algún tipo de cobertura por STD disponible para los empleados laicos elegibles para el beneficio;
2. comprender los criterios de elegibilidad para la cobertura por STD donde se ofrece; y
3. comprender los obstáculos percibidos de ofrecer cobertura por STD.

Principales resultados de la encuesta

- El 40 % de las congregaciones encuestadas ofrece algún tipo de cobertura por STD.
  - ~ El 20 % brinda seguro por STD mediante otro proveedor (diferente de Liberty Mutual a través de CPG).
  - ~ Otro 20 % continúa pagando a los empleados durante el período de discapacidad.

---

<sup>3</sup> Un empleado se considera elegible si tiene programado trabajar más de 1000 horas por año.

- Al combinar las respuestas a la encuesta y la cantidad conocida de participantes que reciben cobertura por STD obtenida a través de CPG, se estima que el 50 % de las congregaciones con empleados elegibles para el beneficio ofrece alguna clase de cobertura por STD.
- El 75 % de las congregaciones que ofrecen alguna clase de cobertura por STD usan las horas trabajadas para determinar la elegibilidad.
  - ~ Estas congregaciones se repartían en partes iguales entre las que definían 20, 30 o 40 horas como determinantes de elegibilidad, lo que significa que una cantidad significativa de empleados que trabajan entre 20 y 30 horas no están cubiertos.
- El 20 % de las congregaciones determina la elegibilidad por cargo o puesto laboral.
- El 60 % de las congregaciones que ofrecen cobertura por STD no conocía el porcentaje de sueldo que se reemplaza ni la duración del beneficio.

### **Motivos por los que no se ofrece cobertura por STD**

En el caso de las congregaciones que no ofrecen cobertura por STD de ningún tipo, se solicitó a los encuestados que indiquen el motivo de ello:

- El 65 % mencionó los costos.
- El 7,5 % no percibía la necesidad de hacerlo.
- El 27,5 % seleccionó la opción "Otros".
  - ~ Una cantidad significativa de los encuestados que eligieron la categoría "Otros" indicaron que no habían pensado al respecto.

### **¿Considerarían ofrecer cobertura por STD?**

A los encuestados también se les solicitó que determinaran si podría haber un nivel de precios que hiciera que la cobertura por STD fuese atractiva para los no participantes.

- El 30 % pensó que cualquier tipo de cobertura resultaría demasiado costosa.
- El 35 % estaría dispuesto a pagar una prima de 15 USD a 35 USD por empleado, por mes.
- El 35 % estaría dispuesto a pagar una prima solo de 5 USD a 15 USD por empleado, por mes.

## Estimación del costo de brindar cobertura a quienes no la tienen

El costo estimado de brindar cobertura por STD estándar a empleados laicos es, aproximadamente, de 15 USD por empleado, por mes. La cobertura por STD regular brinda un reemplazo del 60 % al 70 % del sueldo durante un máximo de 52 semanas. Suponiendo que hay 5000 empleados laicos, el costo anual total de asegurar a todos los empleados sería, aproximadamente, de 900 000 USD a 1 000 000 USD. Dado que, aproximadamente, el 50 % de la población tiene cobertura por STD en la actualidad, el aumento neto sería de 450 000 USD a 500 000 USD por año.

Es importante destacar que la cobertura por STD por lo general representa una pequeña fracción del costo de beneficios neto de un empleador. Según un costo proyectado de 2016, las congregaciones gastan un promedio de, aproximadamente, 12 400 USD por año, por empleado, en beneficios médicos, dentales y de jubilación<sup>4</sup>. Incorporar la cobertura por STD aumentaría, aproximadamente, un 1,5 % el costo de beneficios de la congregación.

---

<sup>4</sup> Los costos de beneficios reflejan la tasa única del Plan Anthem 90/70 Medical PPO y la tasa única del Plan Cigna Basic Dental subsidiadas al 80 %, así como una contribución definida (Defined Contribution, DC) paralela del 9 % sobre un sueldo promedio de 35 000 USD.

## Conclusión

Si bien identificamos deficiencias en la cobertura por STD y el conocimiento general del producto, no determinamos que haya apoyo significativo para ordenar la cobertura por STD para empleados laicos. De hecho, las inquietudes sobre el costo sugieren que es posible que muchos no reciban bien el ordenamiento de cobertura, al menos si no se brinda mayor instrucción e información.

Creemos que la falta de conocimiento e información sobre el producto de STD puede abordarse mediante diversos canales. El equipo de Beneficios Integrados, Gestión de Cuentas y Ventas (Integrated Benefits, Account Management and Sales, IBAMS) de CPG implementa iniciativas de extensión constantes con administradores de beneficios de la Iglesia. Además, las conferencias de educación y bienestar de CPG pueden presentar oportunidades para instruir a las personas sobre los beneficios de la cobertura por STD. CPG también posee capacidades de comunicación que pueden utilizarse para apoyar el compromiso de la Iglesia de aumentar la cobertura por STD para empleados laicos. Nos complacería tener la oportunidad de apoyar las iniciativas de la Iglesia para aumentar la cobertura por STD para empleados laicos mediante proyectos de instrucción y extensión.

Por favor note que esta comunicación ha sido provista solo con propósitos informativos y no se debe ver como consejo de inversión, impuestos u otro propósito. En caso de conflicto entre la información contenida en este documento y el documento oficial de un plan, el documento oficial del plan gobernará. The Church Pension Fund y sus afiliados retienen el derecho a enmendar, terminar, o modificar los términos de cualquier plan de beneficios en este documento en cualquier momento, por cualquier razón, o sin aviso alguno. En caso de conflicto entre la versión en español de este documento y la versión en inglés de este documento, la versión en inglés gobernara.