

## Resolución 2015-A181

### Informe sobre los costos de beneficios de pensión en diócesis extranjeras

#### Resumen del informe

La Resolución 2015-A181 pidió a Church Pension Group (CPG) hacer lo siguiente:

- realizar un estudio de la compensación y los costos de beneficios de los empleados del clero y los empleados laicos en las diócesis de Provincia IX, la diócesis de Haití, la Iglesia Episcopal en Cuba y los Asociados del Pacto;
- brindar a la Junta Directiva de Church Pension Fund (CPF) (Junta de CPF) información y asesoramiento sobre programas y estrategias alternativos, como, por ejemplo, planes de contribución del empleado, que mejorarán los planes de pensión de integrantes del clero y empleados laicos en estas áreas;
- analizar los resultados con los líderes diocesanos; y
- informar los resultados a la 79.<sup>a</sup> Convención General (General Convention, GC).

Todas las solicitudes anteriores se han abordado y resuelto, y este informe constituye la última solicitud de la Resolución. Apreciamos la oportunidad de completar este trabajo. Estamos particularmente agradecidos por el apoyo de las oficinas diocesanas de los países que estudiamos. Según los datos recopilados, el análisis y las conversaciones con líderes diocesanos, determinamos que muchos de los beneficios incluidos en este estudio son competitivos y superan las prácticas del mercado local. Intentamos recopilar amplia información sobre empleados laicos y no pudimos, por lo que fue imposible llevar a cabo un análisis significativo de sus beneficios. Nuestro estudio también definió áreas en las que se necesita investigación adicional para aclarar los hechos e identificar oportunidades en las que actualmente hay deficiencias. Independientemente de esto, esperamos continuar colaborando con la Iglesia para abordar las necesidades fuera de los Estados Unidos.

A continuación, se presentan los resultados más importantes relacionados con la compensación y los beneficios de los integrantes del clero. En la página 5, se presentan resultados más detallados. **En el Apéndice, puede encontrar una descripción general de cada diócesis.**

- La compensación para integrantes del clero, determinada por cada diócesis local, se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado en la mayoría de las diócesis que estudiamos.
- En el caso de los integrantes del clero de carrera completa (25 años o más de servicio acreditado) que ganen más de 10 000 USD por año de compensación, el Plan de Pensión para el Clérigo Internacional (International Clergy Pension Plan, ICPP) de CPF brinda ingresos para la jubilación iguales o mayores que la compensación que dichos integrantes del clero recibían mientras ejercían su ministerio activo. Este alto nivel de “reemplazo de ingresos” es raro en un plan de pensión y es generoso en comparación con los puntos de referencia locales y con el Plan de Pensión para el Clérigo de Church Pension Fund (el Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU.). Aunque a los integrantes del clero de las diócesis estudiadas se les reemplaza un monto considerable de sus ingresos activos en la jubilación, la cantidad absoluta de su beneficio de pensión tiende a ser baja porque la compensación para integrantes del clero es relativamente baja en estas diócesis.

La mayoría de las diócesis incluidas en el estudio tienen acceso a un sistema nacional de atención a la salud; sin embargo, en la mayoría de los países, los empleadores referentes también ofrecen un plan de salud privado complementario a los empleados activos. Algunas diócesis de nuestro estudio no ofrecen beneficios médicos complementarios a los integrantes del clero activos u ofrecen cobertura que se encuentra por debajo del punto de referencia local. En cambio, el subsidio médico posterior a la jubilación brindado por CPG a los participantes jubilados del ICPP supera los referentes locales.

- Por lo general, la cobertura de seguro de vida y por discapacidad ofrecida a integrantes del clero elegibles supera los puntos de referencia locales.

Este estudio, junto con otros que hemos realizado con el apoyo de la Convención General, forma parte de nuestro compromiso de brindar a nuestros clientes el mayor nivel de seguridad financiera posible para la jubilación en coincidencia con la disciplina financiera ejemplar de CPG y con las necesidades cambiantes de la Iglesia. CPG tiene el compromiso de brindar beneficios de calidad a los empleados sin importar dónde la Iglesia Episcopal (The Episcopal Church, TEC) preste servicio, y nos complace realizar investigaciones constantes para asegurarnos de cumplir nuestros compromisos.

## Antecedentes

La visión de CPG, que se fundó hace más de 100 años para proporcionar ingresos para la jubilación a los servidores de la Iglesia Episcopal, es brindar a los integrantes del clero y a los empleados laicos el mayor nivel de seguridad financiera posible para la jubilación, de una manera que coincida con la disciplina financiera ejemplar de CPG y con las necesidades cambiantes de la Iglesia. Esta visión se aplica a *todas* las diócesis de la Iglesia Episcopal, tanto nacionales como internacionales.

Durante los últimos años, CPG ha realizado varios estudios y ha facilitado diversas reuniones y análisis con diócesis internacionales para comprender las necesidades de beneficios, mantenerse al tanto de las tendencias del mercado local y explorar oportunidades. Estas tareas han ayudado a la Junta de CPF ya sea a confirmar el nivel apropiado de los beneficios que ofrecemos o a apoyar la decisión de mejorar los beneficios.

Algunos de estos estudios incluyen los siguientes:

- **Pensiones mínimas para integrantes del clero:** En 2009, tras escuchar una necesidad expresada por las diócesis internacionales, la Junta de CPF llevó a cabo un análisis y, en función de sus resultados, votó a favor de aumentar las pensiones mínimas, así como el subsidio médico posterior a la jubilación. Este pago es un beneficio en efectivo mensual proporcionado a integrantes del clero jubilados elegibles y sus cónyuges para ayudarles con las necesidades de atención a la salud durante la jubilación.
- **Beneficios de atención a la salud:** En respuesta a la Resolución 2006-A147 de la Convención General, CPG colaboró con las diócesis de Provincia IX para estudiar la viabilidad de ofrecer beneficios médicos asequibles fuera de los Estados Unidos. Tras meses de estudio, se determinó que los sistemas de atención a la salud locales (tanto públicos como privados) resultaban inadecuados en muchas áreas, lo que derivaba en deficiencias en la prestación de atención a la salud en toda la Provincia IX, y que se necesitaba una nueva fuente de financiamiento para cubrir ciertos gastos médicos para integrantes del clero y empleados laicos. En 2010, la Junta de CPF estableció el Fondo de Asistencia Médica (Fund for Medical Assistance, FMA), que ofrece asistencia financiera para varios tipos de gastos de atención a la salud, lo que incluye atención de emergencia, tratamiento de enfermedades crónicas y medicamentos recetados no cubiertos por seguros públicos ni privados.
- **Pensiones obligatorias para empleados laicos:** En respuesta a la Resolución 2009-A138 de la Convención General, CPG recopiló datos, llevó a cabo encuestas, realizó visitas personales y probó varias hipótesis con respecto a la viabilidad de adoptar un sistema de pensión obligatorio para empleados laicos. Como se informó en la 77.<sup>a</sup> Convención General, la mayoría de las diócesis internacionales acordaron que las pensiones obligatorias para empleados laicos eran convenientes, pero reconocieron que no poseían recursos financieros suficientes para implementar un plan. En consecuencia, la Convención General no estipuló pensiones obligatorias para empleados laicos en las diócesis internacionales como sí lo hizo en las diócesis nacionales.

Además de llevar a cabo estudios de investigación, CPG ha participado en numerosas actividades y ha asistido a varias reuniones en las Islas Vírgenes, en toda la Provincia IX, la Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA), México y Taiwán a lo largo de los años, en donde tuvimos la oportunidad de ampliar nuestro conocimiento sobre sus necesidades y fortalecer relaciones. Hace cuatro años, CPG también estableció un Comité de Clientes que ha incluido obispos de Puerto Rico, las Islas Vírgenes y Honduras, quienes han brindado sus puntos de vista y opiniones sobre los servicios y programas de beneficios de CPG. Más recientemente, CPG contrató un gerente de cuentas internacionales bilingüe para ayudar a las instituciones fuera de los Estados Unidos a acceder a beneficios, educación y servicios. Nuestro equipo de Educación y Bienestar (Education and Wellness, E&W) también ha desarrollado e implementado una estrategia de educación sobre beneficios enfocados y ha organizado varias conferencias en nuestras diócesis internacionales, y para estas, desde 2013.

En 2015, la 78.<sup>a</sup> Convención General solicitó un estudio de la compensación y los costos de beneficios en un subconjunto de provincias y diócesis que participaban en el ICPP y los planes patrocinados por nuestros Asociados del Pacto.

Durante los últimos tres años, CPG ha colaborado con líderes diocesanos y laicos para recopilar información sobre compensación y beneficios. También hemos trabajado con asesores externos que nos ayudaron a comparar la compensación y los beneficios de la Iglesia Episcopal con los puntos de referencia correspondientes de cada país.

## Beneficios y servicios para diócesis internacionales

Los beneficios de pensión son el componente principal del paquete de beneficios para integrantes del clero internacionales. Los dos objetivos claves del plan de pensión son reemplazar un alto porcentaje de los ingresos ganados por integrantes del clero de carrera completa (es decir, reemplazo de ingresos) y, como mínimo, brindar un beneficio de pensión que supere la línea de pobreza para dos personas a todos los integrantes del clero, independientemente de la cantidad de años que hayan participado en el plan (es decir, los años de “servicio acreditado”).

Los resultados indican que el ICPP se compara favorablemente con los puntos de referencia locales y con el Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU.

Por ejemplo:

- La fórmula de la pensión del ICPP proporciona el 100 % o más de reemplazo de ingresos para la jubilación a los integrantes del clero de carrera completa que ganan menos de 10 000 USD mientras trabajan (en comparación con el 50 % de reemplazo de ingresos brindado a los integrantes del clero de carrera completa que participan en el Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU.). La mayoría de los integrantes del clero que participan en el ICPP tienen el potencial de recibir un beneficio de jubilación que supera la compensación que se les pagó mientras eran empleados activos.
- La característica de pensión mínima del ICPP brinda a la mayoría de los participantes del ICPP un beneficio por encima de la línea de pobreza para dos personas local.
- Los beneficios por discapacidad a corto plazo brindados a los integrantes del clero elegibles que participan en el ICPP son coherentes con los puntos de referencia locales, pero quedan rezagados con respecto a los beneficios disponibles para los integrantes del clero elegibles que participan en el Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU.
- El subsidio médico posterior a la jubilación brindado a los integrantes del clero elegibles que participan en el ICPP supera las prácticas del mercado local de todas las diócesis incluidas en este estudio.

El ICPP y el Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU. se denominan “planes de beneficios definidos”. Como empleador, la Iglesia paga aportaciones al plan en función del monto de la compensación total del clérigo, según lo definido en el plan.

El beneficio de jubilación del clérigo se calcula en función de una fórmula que tiene en cuenta el promedio de compensación más alto de lo que ganó durante un período específico y la cantidad de años que participó en el plan durante su carrera. Si el clérigo tiene menos de 65 años al jubilarse, el beneficio puede reducirse para reflejar la jubilación anticipada.

Los resultados mencionados no se aplican a los beneficios brindados a integrantes del clero de Asociados del Pacto. Los Asociados del Pacto son aquellas diócesis que alguna vez fueron parte de la Iglesia Episcopal, pero que ahora son provincias anglicanas independientes. En el Apéndice, puede encontrar más detalles sobre los resultados.

Algunos beneficios y servicios adicionales para participantes del ICPP incluyen los siguientes:

- **Servicios de educación y bienestar:** Estos incluyen conferencias educativas, conversaciones individuales con nuestros educadores financieros y herramientas de planificación en línea para que los participantes comprendan sus beneficios, planifiquen sus jubilaciones y lleven vidas más saludables.
- **Fondo para Asistencia Médica:** Se encuentra disponible para los integrantes activos del clero y los empleados laicos y sus dependientes de diócesis internacionales de la Iglesia Episcopal que necesitan asistencia financiera para acceder a medicamentos recetados o tratamientos médicos importantes. Cada diócesis tiene un límite anual.
- **Fondo para Asistencia Especial:** Se encuentra disponible para los integrantes jubilados del clero, dependientes y cónyuges sobrevivientes de diócesis internacionales de la Iglesia Episcopal que necesitan asistencia financiera por gastos inesperados.
- **Conferencias de CREDO:** Se trata de retiros holísticos de salud y bienestar disponibles para todos los integrantes del clero de los EE. UU. y de diócesis internacionales de la Iglesia Episcopal.

## Estudio actual: Respuesta a la Resolución 2015-A181

### La Resolución

Como se indicó anteriormente, la Resolución 2015-A181 pidió a CPG realizar un estudio de la compensación y los costos de beneficios de los integrantes del clero y los empleados laicos de las siguientes diócesis:

- Provincia IX
- Haití
- Cuba (*consulte la nota a continuación*);
- Asociados del Pacto

#### *Tenga en cuenta lo siguiente:*

- Se agregó la diócesis de las Islas Vírgenes al estudio porque los integrantes del clero de las Islas Vírgenes Británicas (British Virgin Islands, BVI) participan en el ICPP.
- La diócesis de Taiwán optó por no participar.
- También se solicitó y recopiló información sobre beneficios y compensación de la Iglesia Episcopal en Cuba. Lamentablemente no se encontraban disponibles datos del mercado para realizar el análisis comparativo; por lo tanto, no se llegó a resultados significativos. Asimismo, los integrantes del clero activos de Cuba actualmente no participan en el ICPP. Como consecuencia, no se incluyen en nuestros resultados ni la información ni los datos recopilados sobre los integrantes del clero de Cuba. Nos complace poder haber compartido la información con el Grupo de Trabajo de la Iglesia Episcopal en Cuba, para ayudar a comprender las cuestiones relacionadas con la pensión en caso de que la Iglesia Episcopal en Cuba pase a ser una diócesis de la Iglesia Episcopal.
- CPG administra los planes complementarios patrocinados por la Iglesia Anglicana de México y la Iglesia Episcopal en Liberia (Patrocinadores del plan). Los patrocinadores del plan justifican y rigen la toma de decisiones con respecto a los beneficios brindados en virtud de los planes complementarios.

Como se solicitó en la resolución, CPG compartió los resultados del estudio, incluido el asesoramiento sobre programas y estrategias alternativas, con los líderes diocesanos y la Junta de CPF. Estas conversaciones tuvieron fines educativos para las diócesis y CPG. Esperamos continuar con estas charlas.

### Fuentes de datos

Se utilizaron las siguientes fuentes de datos para realizar nuestra investigación:

- datos de compensación sobre los integrantes del clero activos;
- encuestas y entrevistas diocesanas;
- datos de los beneficiarios sobre los jubilados actuales;
- puntos de referencia de compensación brindados por nuestro experto externo, Willis Towers Watson;
- puntos de referencia de beneficios de empleados brindados por Willis Towers Watson;
- datos de tasa de cambio e inflación brindados por nuestro asesor actuarial, Conduent;
- datos gubernamentales brindados por Willis Towers Watson.

Debido a los motivos indicados anteriormente, los resultados de la investigación se centran principalmente en los integrantes del clero. Los datos disponibles sobre empleados laicos eran limitados.

Se utilizó la siguiente categoría de empleo del sector privado como punto de referencia de mercado para comparar la compensación y los beneficios para integrantes del clero. Se seleccionó este punto de referencia de compensación de una variedad de puntos de referencia genéricos del mercado laboral desarrollados por Willis Towers Watson y validados por los obispos pertinentes:

---

#### **Banda profesional de apoyo comercial**

- Lleva a cabo tareas administrativas o de apoyo especializado en una oficina o en el campo.
  - Puede requerir capacitación vocacional o una experiencia equivalente, pero no exige un título universitario.
-

## Resultados de la investigación

Nuestros resultados indican que varios beneficios para integrantes del clero se encuentran por encima del mercado en la mayoría de las diócesis de este estudio, mientras que la compensación y los beneficios médicos activos, por lo general, se encuentran por debajo del mercado. En las siguientes páginas, se proporciona una descripción general de cada una.

Por encima del mercado	Por debajo del mercado
<ul style="list-style-type: none"><li>• Beneficio de jubilación</li><li>• Seguro de vida y por muerte accidental y desmembramiento (Accidental Death and Dismemberment, AD&amp;D)</li><li>• discapacidad a corto y largo plazo.</li><li>• Subsidio médico posterior a la jubilación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compensación</li><li>• Beneficios médicos activos</li></ul>

Las diócesis internacionales de la Iglesia Episcopal y los Asociados del Pacto deben enfrentar varios desafíos, particularmente los siguientes:

- Recursos financieros limitados para hacer lo siguiente:
  - aumentar la compensación para equipararse con los niveles del mercado y brindar beneficios para empleados adicionales a los incluidos en el ICPP;
  - brindar beneficios y compensación a empleados laicos.
- Niveles de compensación más bajos que derivan en futuros beneficios de pensión más bajos, lo que se puede empeorar con la inflación local y las tasas de cambio.
- Condiciones gubernamentales y económicas locales (por ejemplo, inflación local) que tienen un impacto negativo en muchos países del estudio.
- Economías de escala limitadas debido a que, en esas áreas, hay una cantidad pequeña de integrantes del clero.

A continuación, presentamos los resultados sobre integrantes del clero de alto nivel de cada área del estudio. En el Apéndice, puede encontrar información sobre cada diócesis.

### Compensación

Cada diócesis determina la compensación en función de muchos factores, lo que incluye las prácticas del mercado local y el entorno económico, así como los recursos financieros de la diócesis. Por lo general, no se encontraban disponibles datos de compensación sobre empleados laicos.

En la mayoría de las diócesis, la compensación de los integrantes del clero internacionales se encuentra por debajo del mercado de sector privado, en comparación con los mercados locales respecto de puestos y responsabilidades similares. En general, se presenta lo siguiente:

- El 26 % de los integrantes del clero reciben un salario por encima del mercado de sector privado.
- El 20 % de los integrantes del clero reciben un salario que coincide con el mercado de sector privado.
- El 52 % de los integrantes del clero reciben un salario por debajo del mercado de sector privado.

La compensación de un integrante del clero afecta directamente los beneficios de jubilación que recibe porque se utiliza para calcular los beneficios de pensión.

No se encontraba disponible información del sector privado de las Islas Vírgenes Estadounidenses (U.S. British Virgin Islands, USVI) y Británicas, Haití ni Liberia de Willis Towers Watson. En lugar de ello, se utilizaron como puntos de referencia los niveles de pobreza nacionales en las Islas Vírgenes, y la línea de pobreza del Banco Mundial en Haití y Liberia. Casi todos los integrantes del clero de estas diócesis se encuentran por encima de la línea de pobreza.

## Jubilación

La fórmula del ICPP brinda un reemplazo de ingresos del 100 % o más a los integrantes del clero de carrera completa (25 años de servicio acreditado o más) que ganan menos de 10 000 USD. A la fecha de este estudio, el 75 % de los integrantes del clero activos tienen la oportunidad de recibir un beneficio de jubilación igual o mayor que la compensación que recibían mientras trabajaban.

En todas las diócesis internacionales incluidas en este estudio, 112 integrantes del clero están jubilados y reciben un beneficio del ICPP. El 89 % de ellos recibe un beneficio por encima de la línea de pobreza para dos personas de sus respectivos países (en comparación con el 69 % en los EE. UU.). Esta cifra no incluye a los integrantes del clero de Puerto Rico, cuyo plan es igual que el Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU.

Los beneficios de jubilación brindados por el Gobierno, si están disponibles, generan un reemplazo de ingresos adicional de entre el 5 % y el 75 % (según el cargo y el país) para quienes se inscriben. Sin embargo, los análisis con líderes y administradores diocesanos como parte de este estudio revelaron que los integrantes del clero de varias diócesis no están inscritos en estos programas. No se encontraban disponibles datos reales de inscripción que nos permitieran comprender el impacto total.

De acuerdo con un informe de 2016 de Willis Towers Watson, en casi todos los mercados, la mayoría de los empleados dependen de programas de jubilación brindados por el gobierno. Solo un pequeño porcentaje de empleadores seculares brinda un programa de jubilación complementario a sus empleados.

Los beneficios de jubilación para todos los integrantes del clero internacionales se pagan en dólares estadounidenses. Algunos de los factores que afectan el valor de estos beneficios de jubilación incluyen los siguientes:

- compensación para integrantes del clero (como se indicó en la sección Compensación anterior);
- inflación local y tasas de cambio;
- ajustes por el costo de vida (cost-of-living adjustments, COLA).
  - Los participantes del ICPP reciben un ajuste por el costo de vida determinado en función de incrementos en el costo de vida aprobados por la Administración de la Seguridad Social de los EE. UU. Esta práctica puede permitir a los integrantes del clero de diócesis internacionales obtener un porcentaje más alto o más bajo de sus incrementos en el costo de vida reales, según el país de residencia del clérigo. En cambio, el ajuste por el costo de vida de los planes complementarios ofrecidos por las Iglesias Anglicanas de México y Liberia está determinado por sus entidades directivas.

La inflación local, las tasas de cambio y los ajustes por el costo de vida han tenido el siguiente impacto en los jubilados que recibieron beneficios entre enero de 2007 y diciembre de 2016:

Pérdida de poder adquisitivo	Aumento de poder adquisitivo	Mantenimiento de poder adquisitivo (+/- 0,5 %)
Guatemala	República Dominicana	El Salvador
Costa Rica	Venezuela	Panamá
Honduras	Islas Vírgenes Estadounidenses	Nicaragua
Ecuador (ambas diócesis)	México	Colombia
Islas Vírgenes Británicas		Puerto Rico
Liberia		Haití

A excepción de Puerto Rico, en general, las diócesis internacionales no ofrecen beneficios de jubilación a empleados laicos.

---

## Atención a la salud

La cobertura de beneficios de salud y bienestar varía ampliamente, en particular con respecto a los criterios de elegibilidad y la distribución de costos. Todos los países estudiados ofrecen un programa nacional de seguro de salud. Solo algunas diócesis internacionales ofrecen cobertura de atención a la salud complementaria a empleados laicos.

De las diócesis incluidas en este estudio:

- seis brindan cobertura de atención a la salud complementaria para integrantes del clero que mejora la cobertura proporcionada por el gobierno local en coincidencia con las prácticas habituales de los empleadores de sus respectivos países;
- tres brindan cobertura de atención a la salud complementaria para integrantes del clero que se encuentra por debajo de las prácticas de los empleadores de sus respectivos países;
- ocho no ofrecen cobertura de atención a la salud complementaria para integrantes del clero, por lo que se encuentran por debajo de las prácticas de los empleadores de sus respectivos países.

En el Apéndice, puede encontrar datos de costos ilustrativos con respecto a la cobertura de atención a la salud complementaria (no disponibles para todas las diócesis).

---

## Seguro de vida y por discapacidad

Los beneficios de seguro de vida y por discapacidad a largo plazo brindados a integrantes del clero elegibles que participan en el ICPP superan los beneficios disponibles para profesionales similares en los mercados locales.

De acuerdo con un informe de 2016 de Willis Towers Watson, la mayoría de los empleadores encuestados brindan seguro de vida. Al proporcionar un seguro de vida que equivale a seis veces la compensación anual del clérigo, según lo calculado para el plan (hasta 150 000 USD para integrantes del clero activos y 50 000 USD para jubilados), el ICPP supera ampliamente la práctica del mercado.

El seguro por discapacidad a largo plazo proporcionado a través del ICPP se encuentra por encima de la práctica del mercado en todas las diócesis internacionales que ofrecen el ICPP.

Aunque el beneficio por discapacidad a corto plazo ofrecido a participantes del ICPP elegibles se limita al nacimiento de un hijo, se encuentra por encima de la práctica del mercado, ya que pocos empleadores de dichos mercados ofrecen beneficios por discapacidad a corto plazo.

En el Apéndice, puede encontrar costos ilustrativos con respecto al seguro de vida para integrantes del clero.

---

## Consideraciones

Desde el 1.º de enero de 2018, se aplicaron al ICPP muchas de las revisiones del Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU., lo que tuvo un impacto general positivo. Debido a las necesidades únicas de las diócesis internacionales que participan en el ICPP, hemos identificado cuatro áreas que requieren una mayor evaluación:

- metodología de ajustes por el costo de vida;
- tarifas y tasas de cambio;
- beneficios médicos;
- discapacidad a corto y largo plazo.

A continuación, presentamos las áreas que requerirían investigación adicional para aclarar más los hechos e identificar oportunidades:

- **Beneficios de empleados laicos:** Se encontraba disponible poca información sobre los empleados laicos. La investigación adicional ayudaría a determinar las opciones más adecuadas y viables.
- **Planes de ahorro para la jubilación complementarios:** Se requeriría un estudio sobre viabilidad para evaluar las oportunidades complementarias de ahorro para la jubilación tanto de los integrantes del clero como de los empleados laicos, a los cuales, en su mayoría, no se les ofrece un plan de jubilación.
- **Mejora de beneficios de atención a la salud:** Dado que los beneficios de atención a la salud se encuentran por debajo del mercado en la mayoría de las diócesis incluidas en este estudio, se necesitaría un análisis adicional para identificar oportunidades de mejora de beneficios de atención a la salud, como cobertura médica complementaria para empleados laicos y más fondos para asistencia médica.

- **Tasas de participación de Seguridad Social del gobierno:** Se necesita información adicional para comprender cuántos empleados están inscritos en programas gubernamentales locales. Estos programas brindan beneficios adicionales a quienes se inscriben.

## **Resumen**

CPG realizó un minucioso estudio de la compensación y los beneficios en respuesta a la Resolución 2015-A181 de la GC. Tras la recopilación de datos, el análisis y las conversaciones con líderes diocesanos, CPG tiene confianza en los resultados de este estudio, especialmente en el hecho de que los beneficios de jubilación, de seguro de vida, de subsidio médico posterior a la jubilación y por discapacidad proporcionados a los integrantes del clero internacionales de las diócesis incluidas en este estudio son sumamente competitivos y superan las prácticas del mercado local. El estudio también destaca las áreas, como se indicó en la sección Consideraciones anterior, en las que se necesita investigación adicional para aclarar más los hechos e identificar oportunidades en las que actualmente hay deficiencias.

Este estudio, junto con otros realizados en nombre de la Junta de CPF y la Convención General, apoya la visión de la Iglesia y de CPG de brindar a sus clientes el mayor nivel de seguridad financiera posible para la jubilación en coincidencia con la disciplina financiera ejemplar de CPG y con las necesidades cambiantes de la Iglesia. Tenemos el compromiso de brindar beneficios de calidad a los empleados sin importar donde la Iglesia Episcopal preste servicio, y utilizamos nuestra investigación interna y los datos externos para asegurarnos de cumplir nuestros compromisos. Esperamos continuar colaborando con los líderes de las diócesis internacionales de la Iglesia Episcopal y sus Asociados del Pacto.

## APÉNDICE

### Resultados de cada diócesis

Los resultados detallados se presentaron de forma personal a los líderes de cada una de las diócesis incluidas en este estudio. A continuación, presentamos una descripción general de cómo se comparan la compensación y los beneficios con los puntos de referencia locales. La información proporcionada hace referencia a los integrantes del clero, a menos que se indique lo contrario. Debido a la falta de datos, se excluyó a Cuba de este cuadro.

Por encima del mercado  Por debajo del mercado  En línea con el mercado 

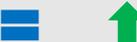
*Algunas categorías tienen dos indicadores, lo que significa que algunos aspectos de esa categoría están por encima del mercado o son coherentes con este, mientras que otros se encuentran por debajo del mercado.*

### Diócesis de la Iglesia Episcopal

	Compensación	Jubilación	Seguro de vida y por muerte accidental y desmembramiento	Discapacidad	Atención a la salud (antes de los 65 años/después de los 65 años)		
<b>Honduras</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para la mayoría de los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los integrantes del clero de tiempo parcial no reciben ninguna compensación.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 9 % al 18 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Brinda beneficios de atención a la salud complementarios a obispos, integrantes del clero y dependientes; requiere contribuciones del empleado.</li> </ul>
<b>Colombia</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para todos los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 16 % al 61 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• No brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos.</li> </ul>
<b>República Dominicana</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encuentra por encima de los puntos de referencia del mercado para la mayoría de los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 20 % al 27 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• No brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos.</li> </ul>
<b>Ecuador Central</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para todos los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 16 % al 77 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos.</li> </ul>
<b>Ecuador Litoral</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para todos los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 16 % al 77 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• No brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos.</li> </ul>

<b>Venezuela</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra significativamente por encima de los puntos de referencia del mercado para todos los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 14 % al 27 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Brinda a los integrantes del clero beneficios de seguro de vida y por AD&amp;D que se encuentran por encima del mercado.</li> <li>• Proporciona beneficios de atención a la salud complementarios a empleados y dependientes. <ul style="list-style-type: none"> <li>— Por encima del monto máximo asegurado del mercado.</li> <li>— Paga el 100 % del costo de cobertura de atención a la salud.</li> <li>— No proporciona beneficios dentales u oftalmológicos.</li> </ul> </li> <li>• Proporciona subsidios a jubilados para cobertura médica.</li> </ul>
<b>Puerto Rico</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se incluye dentro o por encima de los puntos de referencia del mercado para el 78 % de los integrantes del clero de tiempo completo; otros están por debajo del mercado.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 47 % al 70 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Es la única diócesis del estudio que brinda un beneficio de pensión para empleados laicos.</li> <li>• Brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos y dependientes.</li> </ul>

### Diócesis de la Iglesia Episcopal

	Compensación	Jubilación	Seguro de vida y por muerte accidental y desmembramiento	Discapacidad	Atención a la salud (antes de los 65 años/después de los 65 años)
<b>Islas Vírgenes</b>					 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los datos sobre puntos de referencia de compensación eran limitados.</li> <li>• Es la única diócesis que tiene dos planes de pensión para el clérigo diferentes: <ul style="list-style-type: none"> <li>— el ICPP en las BVI;</li> <li>— el Plan de Pensión para el Clérigo en las Islas Vírgenes de los EE. UU. (U.S. Virgin Island, USVI).</li> </ul> </li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 47 % al 70 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Ofrece cobertura de atención a la salud complementaria a los integrantes del clero y a los empleados laicos de las USVI.</li> <li>• No ofrece cobertura de atención a la salud complementaria a los integrantes del clero ni a los empleados laicos de las BVI.</li> </ul>
<b>Haití</b>					 <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación de todos los integrantes del clero se encuentra significativamente por encima del nivel de pobreza para dos personas del Banco Mundial.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 30 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos y dependientes.</li> </ul>

## Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA)

	Compensación	Jubilación	Seguro de vida y por muerte accidental y desmembramiento	Discapacidad	Atención a la salud (antes de los 65 años/después de los 65 años)		
<b>El Salvador</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para todos los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 44 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos (no a dependientes).</li> </ul>
<b>Panamá</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para todos los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 34 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos y a empleados laicos (no a dependientes).</li> </ul>
<b>Guatemala</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para todos los integrantes del clero de tiempo completo.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 65 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos y dependientes.</li> </ul>
<b>Costa Rica</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para la mayoría.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 41 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• No brinda beneficios de atención a la salud complementarios a integrantes del clero activos.</li> </ul>
<b>Nicaragua</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensación se encuentra por debajo de los puntos de referencia del mercado para la mayoría.</li> <li>• Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 80 % en el momento de la jubilación.</li> <li>• Los beneficios de atención a la salud complementarios se limitan a medicamentos recetados y atención de la vista.</li> </ul>

## Planes complementarios

	Compensación	Jubilación	Seguro de vida y por muerte accidental y desmembramiento	Discapacidad	Atención a la salud (antes de los 65 años/después de los 65 años)
<b>Liberia</b>					 
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los datos sobre referentes de compensación eran limitados. <ul style="list-style-type: none"> <li>La mayoría de los integrantes del clero activos reciben una compensación que se encuentra por encima de la línea de pobreza del Banco Mundial; sin embargo, solo el 17 % de los integrantes del clero superan el umbral de la línea de pobreza por más del 30 %.</li> </ul> </li> <li>Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 30 % en el momento de la jubilación.</li> <li>No brinda beneficios de atención a la salud complementarios a obispos, integrantes del clero ni dependientes.</li> <li>El Plan de Pensión de Liberia no brinda un subsidio médico posterior a la jubilación.</li> </ul>				
<b>México</b>					 
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La compensación se encuentra dentro de los puntos de referencia del mercado para la mayoría de los integrantes del clero activos de tiempo completo; otros se encuentran por debajo del mercado.</li> <li>Los integrantes del clero de tiempo parcial no reciben ninguna compensación.</li> <li>Los beneficios gubernamentales pueden generar un reemplazo de ingresos adicional del 21 % en el momento de la jubilación.</li> <li>No brinda beneficios de atención a la salud complementarios a obispos e integrantes del clero activos ni a dependientes.</li> </ul>				

## Costos ilustrativos con respecto a la atención a la salud y al seguro de vida

Los cuadros a continuación proporcionan indicadores del costo aproximado de brindar beneficios de atención a la salud para integrantes del clero y empleados laicos en estas diócesis.

### Atención a la salud

El siguiente cuadro establece las primas de atención a la salud anuales promedio de 2016 por nivel de cobertura de cada mercado.

Tenga en cuenta lo siguiente:

- Todos los costos indicados se expresan en dólares estadounidenses, a excepción de los costos de Venezuela.
- Las primas no se han ajustado para reflejar las diferencias de diseños de planes.

Diócesis	Solo empleado	Empleado + 1 dependiente	Empleado + 2 o más dependientes
Colombia	771 USD	1397 USD	1786 USD
Costa Rica	527 USD	1150 USD	1533 USD
Cuba	No disponible	No disponible	No disponible
República Dominicana	117 USD	233 USD	402 USD
Ecuador Central	798 USD	1536 USD	2076 USD
Ecuador Litoral	798 USD	1536 USD	2076 USD
Guatemala	525 USD	1119 USD	1548 USD
Haití	No disponible	No disponible	No disponible
Honduras	65 USD	119 USD	360 USD
Liberia	No disponible	No disponible	No disponible
México	407 USD	810 USD	1164 USD
Nicaragua	No disponible	No disponible	No disponible
Panamá	674 USD	1442 USD	2460 USD
Puerto Rico	No disponible	No disponible	No disponible
El Salvador	466 USD	1050 USD	1516 USD
Venezuela	34 665 VEF	40 000 VEF	80 300 VEF
Islas Vírgenes	No disponible	No disponible	No disponible

### Seguro de vida

A continuación, se establece el puntos de referencia del mercado de 2016 de los costos adicionales de seguro de vida colectivo (anual y en dólares estadounidenses) por empleado en todas las diócesis incluidas en este estudio:

Edad del empleado	Cobertura de 5000 USD	Cobertura de 10 000 USD
40	4 USD-5 USD	8 USD-10 USD
50	9 USD-12 USD	18 USD-24 USD
60	17 USD-25 USD	34 USD-50 USD

## Comparación de planes de pensión

A continuación, presentamos una descripción general de cómo se compara el Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU. y sus planes relacionados (en conjunto, el “CPP”) con el Plan de Pensión para el Clérigo Internacional (el “ICPP”) y sus planes relacionados. Como se indica a continuación, muchas de las disposiciones importantes de los dos planes son prácticamente idénticas. Para obtener una descripción más detallada de las disposiciones del CPP, consulte *Guía de Beneficios para el Clérigo* en <https://www.cpg.org/active-clergy/retirement/clergy-pension-benefits>.

### Disposiciones de los planes prácticamente idénticas

- Servicio acreditado\*
- Aportaciones del 18 %
- Elegibilidad
- Estado del participante
- Adquisición de derechos de pensión
- Compensación total sujeta a aportación
- Promedio de compensación más alto
- Edad de jubilación anticipada†
- Opciones de anualidad conjunta y de sobreviviente
- Seguro de vida
- Beneficio del hijo
- Beneficio navideño
- Beneficio de reubicación‡
- Matrimonio tardío
- Facturación y aportación de intereses
- Órdenes calificadas de relaciones domésticas§
- Ampliación del Ministerio
- Beneficio para el sobreviviente previo a la jubilación\*\*
- Ajustes discrecionales del costo de vida

### Disposiciones de los planes diferentes

Estipulación	Plan de Pensión para el Clérigo de los EE. UU. y planes relacionados	ICPP y planes relacionados
<b>Población de servicio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integrantes del clero nacionales</li><li>• Integrantes del clero de Puerto Rico (financiados a través del ICPP)</li><li>• Islas Vírgenes (EE. UU.)</li><li>• Iglesia Episcopal en Micronesia</li><li>• Convocatoria de Iglesias Episcopales en Europa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diócesis de la Provincia IX de la TEC</li><li>• Haití</li><li>• Islas Vírgenes (Británicas)</li><li>• Taiwán</li></ul>

\* Cada diócesis internacional tiene su propia compensación mínima hipotética (Hypothetical Minimum Compensation, “HMC”), según los integrantes del clero de esa diócesis en particular. Los integrantes del clero de esas diócesis obtendrán servicios acreditados que se considerarán para todos los beneficios (pensión, seguro de vida y el subsidio médico después de los 65 años), siempre que las aportaciones se paguen de forma total sobre sus compensaciones, independientemente de si la compensación es inferior a la HMC correspondiente a esa diócesis internacional.

† No existe un beneficio puente para los participantes del ICPP que se jubilen con 30 años de servicio acreditado o más.

‡ Debido a las diferencias de derecho fiscal internacional, los participantes del ICPP no pueden transferir su beneficio de reubicación a un plan de pensión calificado.

§ Aunque es posible que una orden calificada de relaciones domésticas no sea una opción legal en las diócesis internacionales, estará disponible para los participantes del ICPP una opción alternativa que generalmente cumple con los mismos objetivos.

\*\* La fórmula utilizada para calcular el beneficio coincide con la fórmula de la pensión del ICPP. Los participantes del ICPP seguirán teniendo la capacidad de designar a cualquier persona como beneficiario. Sin embargo, ni el sucesor ni el fiduciario de una persona (a excepción de un fideicomiso para necesidades especiales destinado a una persona discapacitada) serán beneficiarios elegibles.

<b>Fórmula de la pensión anual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,6 % del Promedio de compensación más alto x Servicio acreditado</li> <li>• 1,15 % del promedio de compensación más alto hasta un máximo de 10 000 USD x servicio acreditado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 % del promedio de compensación más alto hasta un máximo de 10 000 USD x servicio acreditado hasta 25 años</li> <li>• 1,5 % del Promedio de compensación más alto que supere 10 000 USD multiplicado por el servicio acreditado</li> </ul>
<b>Pensión mínima anual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionada con la línea de pobreza federal para dos personas</li> <li>• El beneficio no puede superar el promedio de compensación más alto del clérigo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 USD x servicio acreditado (mínimo de 2400 USD y máximo de 4800 USD)</li> <li>• El beneficio puede superar el promedio de compensación más alto del clérigo</li> </ul>
<b>Discapacidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A corto plazo: 70 % de la compensación total sujeta a aportación hasta un máximo de 1000 USD por semana, hasta 26 semanas; el clérigo debe estar activo</li> <li>• A largo plazo: Discapacidad total y permanente; el clérigo debe estar activo <ul style="list-style-type: none"> <li>— 70 % del promedio de compensación más alto</li> <li>— Servicio acreditado proyectado</li> <li>— Cobertura médica subsidiada, si es elegible</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A corto plazo: Limitado a una discapacidad por nacimiento de un hijo (12 semanas); el clérigo debe estar activo</li> <li>• Jubilación por discapacidad: Discapacidad total y permanente; el clérigo puede estar activo o inactivo (y tener derechos adquiridos) <ul style="list-style-type: none"> <li>— 70 % de la compensación total sujeta a aportación, si está activo (de la pensión acumulada, si está inactivo)</li> <li>— Servicio acreditado proyectado, si está activo</li> </ul> </li> </ul>
<b>Subsidio médico posterior a la jubilación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 355 USD de subsidio mensual por persona si el clérigo obtuvo, al menos, 20 años de servicio acreditado</li> <li>• Pagado a los integrantes del clero elegibles y los cónyuges elegibles/cónyuges sobrevivientes elegibles <ul style="list-style-type: none"> <li>— Compensa el costo de la prima de los Planes de Salud Complementarios de Medicare o los planes dentales de CPG</li> </ul> </li> <li>• Pérdida de beneficio si no se inscribe en un plan de CPG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 160 USD de subsidio mensual por persona si el clérigo obtuvo, al menos, 20 años de servicio acreditado</li> <li>• Pagado directamente a los integrantes del clero elegibles y los cónyuges elegibles/cónyuges sobrevivientes</li> </ul>
<b>Pago de suma global</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los montos de pensión pequeños (es decir, con un valor actuarial presente de 20 000 USD o menos) se pagan en una suma global única.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay disposiciones de pago de suma global en virtud del ICPP.</li> </ul>

**Declaración importante**

Esta información se proporciona únicamente con fines informativos generales y no pretende ser ni debería considerarse asesoramiento financiero, sobre inversiones, legal, fiscal u otro tipo de asesoramiento profesional. En caso de conflicto entre la información contenida en esta presentación y las pólizas o los documentos oficiales del plan, los últimos tendrán precedencia. Church Pension Fund y sus afiliadas se reservan el derecho de enmendar, revocar o modificar los términos de cualquier plan de beneficios descrito en esta presentación en cualquier momento, sin previo aviso y por cualquier motivo.

Church Pension Fund planea continuar proveyendo el subsidio complementario de Medicare. Sin embargo, Church Pension Fund debe mantener una liquidez y activos suficientes para pagar su pensión y otras obligaciones del plan de beneficios. Debido a los mercados financieros variables y su impacto en los activos, Church Pension Fund se ha reservado el derecho, a su discreción, de cambiar o discontinuar la oferta del subsidio complementario de Medicare.

El seguro de vida es emitido por Church Life Insurance Corporation; 19 East 34th Street, New York, New York 10016 ("Church Life"). Las pólizas de seguro de vida contienen exclusiones, limitaciones y restricciones para mantenerlas en vigencia. Para obtener información detallada completa de la cobertura, incluidas las exclusiones, limitaciones y restricciones, debe consultar la póliza o el certificado.

**Descargo de responsabilidad**

Este informe fue preparado por Church Pension Group en función de informes de países individuales y el resumen ejecutivo preparado por Willis Towers Watson para uso exclusivo, con el objetivo específico indicado en la carta de compromiso. Se basa en la información a disposición de Willis Towers Watson en la fecha del artículo y no tiene en cuenta los acontecimientos posteriores luego de dicha fecha. Los informes de países individuales proporcionados por Willis Towers Watson no pueden modificarse ni cederse a otras partes sin el permiso previo por escrito de Willis Towers Watson. Tampoco pueden divulgarse a otras partes sin el permiso previo por escrito de Willis Towers Watson, excepto según lo exija la ley. En ausencia de nuestro permiso expreso por escrito para lo contrario, Willis Towers Watson no acepta responsabilidad alguna por las consecuencias que pudieran surgir de terceros que se amparen en esos informes o las opiniones que hemos expresado. Willis Towers Watson no pretende que los documentos sean la base de decisiones de terceros para realizar o evitar realizar acciones.

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 gobernará.