



THE BOARD OF PENSIONS  
OF THE PRESBYTERIAN CHURCH (U.S.A.)

# The Board Bulletin

## ***The Board Bulletin, primavera de 2020***

Después de cada reunión regular de la Junta de Directores de la Junta de Pensiones de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.), se publica el boletín informativo *The Board Bulletin*, en el cual se presentan tanto la información importante como las medidas que se tomaron e influyen en los planes y los programas que administra la Junta de Pensiones.

---

La Junta de Directores ha aprobado los cambios más sustanciales en el Plan de Beneficios de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) desde que se rediseñó el mismo en el 2017. [Los cambios entran en vigencia el 1 de enero de 2021.](#)

La administración financiera firme y continuada por parte de la directiva de la agencia ha permitido a los Directores reducir las cuotas de pensión, ampliar los beneficios y otra asistencia para apoyar el bienestar del ministro, reforzar la protección financiera con nuevos planes de discapacidad y expandir la elegibilidad para recibir ayuda financiera.

Esto cambios ayudan a abordar la preocupación de que no se están inscribiendo demasiados ministros en el Plan de Beneficios, lo cual les deniega acceso a los programas de la Junta de Pensiones diseñados para ayudarles a dedicar sus mejores dones a su ministerio. Se alinean además con la meta de la agencia de que todos los ministros y todos los empleados de la IP (E.U.A.) y sus organizaciones afiliadas deben tener acceso a beneficios de calidad respaldando el bienestar.

### **Los directores reducen las cuotas de las pensiones**

Se están reduciendo las cuotas de pensión de un 11 por ciento del salario efectivo a un 8.5 por ciento, sin ninguna reducción o cambio en los beneficios. La reducción en las cuotas de pensión, la primera en la historia del plan, refleja la firme administración de los activos a través de generaciones de presbiterianos.

### **Nuevo paquete de beneficios aprobado para los ministros**

El Plan de Beneficios 2021 ofrece dos paquetes no contributivos para los ministros de la IP (E.U.A.): la Participación del Pastor (incluido un nuevo plan de discapacidad temporal) que se requiere para los pastores instalados y disponible para otros ministros, y un paquete nuevo, [Minister's Choice](#) (Selección del Ministro).

Selección del Ministro ofrece una pensión y beneficios de fallecimiento y discapacidad, incluido el nuevo Plan de Discapacidad Temporal, y el plan de asistencia al empleado. El costo para el empleador por paquete es de un 10% del salario vigente. Cualquier ministro que no esté instalado y trabaje un mínimo de 20 horas a la semana califica para obtener el paquete. Los empleadores pueden optar por ofrecer beneficios adicionales y decidir si participarán en el costo de alguno de estos.

Selección del Ministro provee importante protección económica y abre la puerta a programas de asistencia que actualmente sólo se ofrecen por medio de la Participación del Pastor. CREDO: Pastores sanos,

congregaciones sanas; Asistencia para la deuda educativa ministerial; y apoyo sabático para el sabbat. La Selección del Ministro también ofrece acceso a asistencia de emergencia, asistencia para adopciones y asistencia para transición a la universidad.

### **Las cuotas de la Participación del Pastor se mantendrán en un 37% por cuarto año**

Las cuotas del 2021 para la Participación del Pastor, el paquete integral para los ministros, seguirá siendo un 37 por ciento del salario vigente: El 27 por ciento para el seguro médico, el 8.5 por ciento para la pensión, el 1 por ciento para fallecimiento y discapacidad, y el 0.5 por ciento para la discapacidad temporal (nuevo para el 2021). Éste será el cuarto año consecutivo en que las cuotas han sumado el 37 por ciento.

Los Directores votaron por incrementar el máximo que un empleador pagaría en cuotas médicas a \$33,500, mientras que la cantidad de las cuotas mínimas se mantendrá en \$11,000.

**Note:** Los costos de cobertura médica fuera de la Participación del Pastor en el 2021, propios de cada empleador, estarán disponibles en línea por medio de Benefits Connect a mediados de julio.

### **El plan para el 2021 incluye cuatro programas de protección financiera**

La protección integral que se provee por medio del Plan de Fallecimiento y Discapacidad no cambia. El Plan de Fallecimiento y Discapacidad se ofrece en combinación con el Plan de Pensiones incluido en la Participación del Pastor y la Selección del Ministro, y en una modalidad no contributaria fuera de estos paquetes.

Los Directores aprobaron dos beneficios de discapacidad nuevos y ampliaron el beneficio de Cobertura Colectiva de Vida a Término, dando a los empleadores mayor oportunidad de ofrecer protección financiera crítica a más empleados.

En caso de una discapacidad temporal, el nuevo Plan de Discapacidad Temporal ofrece un beneficio de protección financiera a los empleados que equivale al 60% del salario vigente, limitado al máximo del IRS (\$285,000 en el 2020). El plan cubre un máximo de 90 días de discapacidad, con un período de espera de 14 días antes de que empiece el pago de los beneficios. Este plan es un beneficio no contributivo para los ministros inscritos en Participación del Pastor y Selección del Ministro. Aparte de estos paquetes de beneficios, los empleadores se lo pueden ofrecer a empleados elegibles en la opción contributiva o no contributiva.

El nuevo Plan de Discapacidad a Largo Plazo es una opción no contributiva que ofrece protección financiera para los empleados con una discapacidad que sea mayor de 90 días, proporcionando un 60% del salario vigente, con el límite máximo del IRS (\$285,000 en el 2020) todo el tiempo que dure la discapacidad. No se puede combinar con el Plan de Fallecimiento y Discapacidad.

Además de aprobar la protección financiera integrada que proveen las opciones de discapacidad temporal y a largo plazo, los Directores también expandieron los beneficios del seguro de vida a término. El Seguro de Vida a Término ofrece la misma cobertura a bajo costo disponible en el Plan de Beneficios del 2020. Pero además de la cantidad fija de cobertura (de \$5,000 a \$50,000), incluye una característica nueva, una cantidad de beneficios basada en los ingresos equivalente a una vez el salario vigente de un miembro hasta un máximo de \$50,000. En cualquiera de las dos opciones, los empleadores pagan el costo total de la cobertura.

## **Ampliación de la elegibilidad para recibir asistencia**

Los Directores ampliaron la elegibilidad para los programas de asistencia más allá de lo que ha reportado este boletín informativo para los ministros (ver *Nuevo paquete de beneficios aprobado para los ministros*). Se ofrecerán ahora asistencia para adopciones y asistencia para la transición a la universidad a los miembros del plan inscritos en los beneficios médicos o de pensión. Se ofrecerá la asistencia médica para jubilados tanto a los jubilados inscritos en el Plan Suplementario de Medicare como a los pensionados elegibles, cónyuges y cónyuges sobrevivientes. No cambia ninguno de los requisitos de elegibilidad restantes, como los ingresos familiares.

## **El apoyo del ministerio se expande a las iglesias afroamericanas**

La junta de Pensiones ha expandido el apoyo para las congregaciones presbiterianas afroamericanas que no tienen un pastor instalado. Con efecto inmediato, estas congregaciones podrían calificar para Pathways to Renewal con 300 o menos miembros. Por lo general la membresía debe ser de un máximo de 150. [Pathways to Renewal](#) incorpora a los ministros jóvenes al Plan de Beneficios con todos los beneficios de la Participación del Pastor a cuotas sustancialmente reducidas.

## **La cartera de valores supera el rendimiento objetivo para todos los períodos**

Edith D. Freyer, Vicepresidente Ejecutiva y Directora de Inversiones, revisó la cartera de valores balanceada de la Junta de Pensiones en el marco de la economía mundial y los eventos políticos. Los rendimientos excedieron el objetivo de rendimientos del 6 por ciento en todos los períodos: el de 20 años, 6.3 por ciento; el de 15 años, 6.9 por ciento; el de 10 años, 8.6 por ciento; el de cinco años, 7.3 por ciento; el de tres años, 9.8 por ciento; y el de un año, 17. por ciento.

La cartera de valores es el fondo de inversiones para los activos del Plan de Pensiones, del Plan de Fallecimiento y Discapacidad, del Fondo de Dotación de Capital y del Programa de Asistencia, además de para donaciones restringidas que se hagan a la Junta de Pensiones. La cartera de valores tenía un valor de mercado de \$10.2 miles de millones el 31 de diciembre de 2019. (Vea la [Revisión de inversiones 2019](#).)

Suzanne P. Welsh, Presidente del Comité de Inversiones, dio una descripción general del trabajo del Comité de Inversiones en nombre de los miembros del Plan de Beneficios y sus beneficiarios. Basándose en los resultados del estudio de Activos-Pasivos del 2019, la Junta aprobó los rangos de asignación de activos estratégicos a largo plazo para la cartera de valores.

El Comité revisó y aprobó objetivos iniciales del 10 por ciento en capital privado y del 5 por ciento en bienes raíces. El Comité aprobó inversiones de asociaciones privadas sin liquidez en capital privado y bienes raíces, además de una asignación adicional a un administrador de capital internacional.

El Comité revisó la asignación de activos, el rendimiento de las inversiones y los costos de las opciones de inversión en el Plan de Ahorros para la Jubilación 402(b)(9) de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) y el Nuevo Plan de Ahorros para la Jubilación Convenido 401(k). El Comité revisó los componentes de capital estadounidenses e internacionales de la cartera de valores balanceada y aprobó una estrategia de capital en los mercados emergentes.

## **Reparto basado en la experiencia concedido**

La Junta de Pensiones aprobó un reparto del 2 por ciento por experiencia para el Plan de Pensiones en cumplimiento con la [guía de la norma de reparto basado en la experiencia](#). Las directrices unen los repartos a

la categoría del plan financiada en general, que fue de un 123.8 por ciento al cierre del 2019. Establecen tres metas:

- asegurar la estabilidad financiera del plan a largo plazo
- proteger a los miembros de la inflación
- mantener una equidad generacional

El reparto entra en vigor el 1 de julio de 2020. El octavo en el mismo número de años, da como resultado un incremento acumulativo de ocho años del 26.4 por ciento. Al conceder el reparto, los Directores reconocieron el rendimiento continuo a largo plazo de la cartera de valores balanceada de la Junta de Pensiones.

### **Se aprobó un incremento en los beneficios por discapacidad**

Los miembros del Plan que recibían beneficios de discapacidad al 31 de diciembre de 2019 recibirán un incremento del 2% en el beneficio que entrará en vigencia el 1 de julio de 2020. El propósito de esos incrementos es prevenir la erosión inflacionaria de los beneficios de discapacidad.

Después de revisar la experiencia de las inversiones y actuariales, las reservas y la inflación, los Directores determinaron que el incremento del beneficio era apropiado. Los activos y pasivos del Plan de Fallecimiento y Discapacidad se evalúan aparte de los otros planes que administra la Junta de Pensiones.

### **Enmiendas ajustan la edad de distribución mínima requerida**

Los Directores enmendaron el Plan de Pensiones y el Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) debido al cambio en la edad de distribución mínima requerida (RMD) conforme a las disposiciones de la Ley SECURE, que se promulgó el 20 de diciembre de 2019. La nueva ley extendió la edad RMD de 70½ a 72 para los participantes del plan que aún no tenían 70½ al 31 de diciembre de 2019.

### **Los Directores eligieron a sus líderes para el próximo año**

La Junta de Directores actuó para elegir, de entre los Directores actuales, a las siguientes personas para que sirvan como miembros de la Junta durante períodos de un año a partir a la conclusión de la 224.ª Asamblea General (2020):

Fredric J. Bold Jr., Presidente

Larry Palmer, Primer Vicepresidente

Suzanne P. Welsh, Segunda Vicepresidente

La Reverenda Dr. Fairfax F. Fair continuará fungiendo como la Presidente de la Junta de Directores hasta la conclusión de la Asamblea General.

---

La próxima reunión de la Junta de Directores será en Filadelfia del 16 al 18 de julio de 2020. Si desea información adicional, mande un correo electrónico a la [Secretaría Corporativa](#) o llame al 215-587-7600.