COMITÉ DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS SOBRE EL ESTADO DE LA IGLESIA

Miembros

La Rvda. Winnie S. Varghese, <i>Presidenta</i>	New York, II	2018
El Rvdo. Ernesto R. Medina, <i>Vicepresidente</i>	Nebraska, VI	2018
Sra. Sarah E. Lawton, <i>Secretaria</i>	California, VIII	2018
El Rvdo. Gary Commins	Los Angeles, CA, VIII	2018
Sr. Cliff Craig	Northwest Texas, VII	2018
El Rvdo. Kim Fonder	South Dakota, VI	2018
El Rvdo. Evan D. Garner	Alabama, IV	2018
La Rvda. Jane S. Gould	Massachusetts, I	2018
Sr. Roger Graham	West Texas, VII	2018
La Rvda. Ivette Linares	Puerto Rico, IX	2018
El Rvdo. Eric Metoyer	California, VIII	2018
Sr. Gary A. Moore	Central Gulf Coast, IV	2018
Sr. Brendan O'Sullivan-Hale	Indianapolis, V	2018
Sra. Laura Russell	Newark, NJ, II	2018
El Rvdo. Patrick F. Strohl	Central Pennsylvania, III	2018
Sra. Bonnie Weaver	Southeast Florida, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

La Presidenta de la Cámara de Diputados, Gay Jennings, designó al Sr. Cliff Craig para que forme parte del comité

Representantes de la Comisión en la Convención General

La Diputada Sarah Lawton está autorizada para recibir enmiendas menores para este informe.

Mandato

El mandato del Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia, de acuerdo con el Canon 1.6.5 (b), es preparar y presentar en la próxima reunión de la Cámara de Diputados un informe sobre el Estado de la Iglesia, el cual, una vez aprobado por dicha Cámara, será enviado a la Cámara de Obispos. Al Comité sobre el Estado de la Iglesia también se le encomienda establecer el formato del Informe Parroquial con la aprobación final del Consejo Ejecutivo. Al inicio de este trienio, la Presidenta de la Cámara de Diputados le encomendó al comité enfocarse en tres (3) áreas: Los Ministerios de Justicia Social y Abogacía en la Iglesia Episcopal, los Ministerios Étnicos y Multiculturales, así como las necesidades y la labor del Church Pension Group y sus servicios relacionados con la iglesia cambiante.

La Comisión comenzó su labor durante la reunión presencial de Baltimore, Maryland, que se llevó a cabo del 19 al 21 de noviembre de 2015. Nos reunimos en persona en otras dos (2) ocasiones: en Chicago, Illinois, del 3 al 5 de noviembre de 2016, y en Seattle, Washington, del 28 al 30 de septiembre de 2017. También tuvimos otras catorce (14) reuniones breves por video/teleconferencia: 11 de febrero de 2016; 5 de mayo de 2016; 12 de diciembre de 2016; 9 de enero de 2017; 13 de febrero de 2017; 13 de marzo de 2017; 10 de abril de 2017; 8 de mayo de 2018; 12 de junio de 2017; 10 de julio de 2017; 14 de agosto de 2017; 11 de septiembre de 2017; 9 de octubre de 2017; y 13 de noviembre de 2017.

La Resolución 2015-A084, una (1) resolución de la 78a Convención General, fue remitida a la Comisión, la cual tomó medidas para modificar el Informe Parroquial para que incluyera a las comunidades de culto que antes en él no se consideraban y para abundar sobre el alcance de la misión y el ministerio dentro de las congregaciones. Proponemos hacer el siguiente cambio al Informe Parroquial de 2017: los idiomas en que se celebra el culto, las comunidades de culto emergentes, y las actividades distintas a los servicios dominicales y la difusión directa. El Consejo Ejecutivo aceptó estas añadiduras durante la reunión de junio de 2017 y ahora se incluyen en la versión más reciente del Informe Parroquial.

Resumen de las actividades

GENERALIDADES

Los mandatos al comité se concentran en las áreas que reflejan el contexto tan cambiante de la Iglesia Episcopal. El informe acerca de la membresía general, la mayordomía y la asistencia dominical media, el cual puede consultarse en este enlace (<https://www.episcopalchurch.org/research-and-statistics>), narra la historia sobre la disminución moderada de estos factores en relación con el pasado reciente, la historia sobre su disminución radical en comparación con el apogeo posterior a la Segunda Guerra Mundial en las décadas de 1950 y 1960, y su disminución profunda e impactante cuando se comparan con el crecimiento de la población en Estados Unidos. En 1969, la población de Estados Unidos era de ciento ochenta (180) millones. En la actualidad es de trescientos veintiséis (326) millones.¹ Los datos del Informe Parroquial, cuando se comparan con la población de Estados Unidos que crece a una tasa de una (1) persona por cada quince (15) segundos, nos indican que representamos aproximadamente el 0.5% de la población de Estados Unidos en 2016.

En el sitio del censo, se puede también observar cuáles son las regiones del país en las que está creciendo la población; quién somos como nación en términos de género, debido a que el censo registra el género; y en quién nos estamos convirtiendo como nación en términos de raza e inmigración, gracias a que el censo también lleva dichos registros. Estos hechos sobre la Iglesia Episcopal en Estados Unidos son descriptivos, no juiciosos. No estamos proporcionando datos sobre las partes de la Iglesia Episcopal fuera del territorio estadounidense, los cuales narran sus propias historias de migración y cambios en la población.

Uno de los puntos interesantes que señala el censo es que estamos creciendo por nacimientos, los cuales superan por muy poco las muertes en Estados Unidos, pero continuamos creciendo más rápido por inmigración. Es oportuna la encomienda de analizar el estado de los ministerios Étnicos y Multiculturales. Como Iglesia, cada vez más congregaciones son visiblemente diversas y debemos contar con las herramientas para servir de manera eficiente en contextos donde existen múltiples normas sociales y se hace presente el peso de la discriminación y el privilegio dentro de nuestras congregaciones.

Por ser una organización de iglesias tradicionales de “campanario alto” y líderes comunitarios, la Iglesia Episcopal tiene una larga historia de pronunciarse de manera práctica y profética en el ámbito público. La Oficina de Relaciones Gubernamentales dirige esta labor hábilmente a nivel nacional y la Convención General emite informes al respecto. El comité exploró una manera en que podamos conectar, comunicar y fortalecer aún más el trabajo local de servicio y abogacía con la influencia de la Iglesia Episcopal durante estos tiempos tan divisorios y turbulentos.

Este informe pretende observar las nuevas realidades en las que clérigos de medio tiempo, bivocacionales y no remunerados ocupan cargos de liderazgo en las congregaciones, a menudo como únicos presbíteros. Lo anterior no es una forma nueva de conducir a la Iglesia, pero durante algún tiempo no ha sido la “norma” y eso parece estar cambiando. Esta situación tiene consecuencias para nuestro Pension Fund y sus productos mientras cambian las expectativas de poder contar con empleos remunerados de tiempo completo para clérigos en la Iglesia Episcopal. Además, el cambio vertiginoso que se está sufriendo el panorama de la atención a la salud en Estados Unidos ha puesto las iniciativas de la Iglesia Episcopal por lograr la paridad, en un contexto completamente diferente al que originalmente se había previsto. Es momento de replantearnos lo que significa para nosotros la paridad.

Finalmente, el comité llegó a la conclusión de que el Informe Parroquial necesita un reajuste considerable. Los estadísticos nos dicen que “valoramos lo que medimos”. Parece claro que el Informe Parroquial actual aún no registra, informa ni comunica debidamente lo que entendemos a nivel local como vitalidad. Le pedimos al próximo Comité sobre el Estado de la Iglesia que proponga cambios sustanciales al Informe Parroquial para concentrar sus preguntas en lo que nosotros, como Episcopales, creemos que son señales de fidelidad en nuestra congregación, para lo cual deberá detectar información y métodos para poder obtener y compartir los datos que son más útiles para las congregaciones, las diócesis y los buscadores; y que se divulgan a lo largo del Mapa de Recursos Episcopales.

MINISTERIOS ÉTNICOS Y MULTICULTURALES

Para ser más claros, hemos optado por definir los Ministerios Étnicos y Multiculturales bajo los títulos asignados por el Centro Episcopal. Entre los que se encuentran: Ministerios Latinos/Hispanos, Ministerios Asiáticos, Ministerios Negros y Ministerios Nativoamericanos.

Nuestro trabajo comenzó con una exploración sobre cómo cada uno de los Ministerios Étnicos y Multiculturales comenzó a tener un rol oficial fuera del Centro Episcopal. Entrevistamos a líderes de la Iglesia para aprender sobre las dinámicas y las estrategias recientes y actuales de los distintos ministerios. Finalmente, buscamos comprender la dirección actual del liderazgo de la Iglesia en lo que respecta a los Ministerios Étnicos y Multiculturales.

Nuestro hallazgo más importante es que el racismo está activo dentro de las estructuras de La Iglesia Episcopal [TEC]. Los Ministerios Étnicos de la Iglesia Episcopal están definidos por los valores de la cultura predominante como en cualquier otro ministerio.

Los orígenes de todo ministerio, si bien son particulares, comparten la realidad de que cada uno fue fundado en la Doctrina del Descubrimiento y no en un modelo de ministerio mutuo y compartido. La consecuencia importante es que las labores con las comunidades percibidas como marginadas quedan “aisladas” por definiciones limitantes de raza o etnia, y no han tenido la libertad de cambiar de categoría para desarrollarse por completo y poder compartir los beneficios que traen a la Iglesia Episcopal las comunidades con diversidad.

Historia

“La Iglesia Episcopal ha estado involucrada en el ministerio, particularmente en programas de salud y educación, entre comunidades negras y nativoamericanas desde el inicio del siglo diecinueve.”² Esta declaración de la Iglesia Episcopal describe la percepción del programa de difusión para gente de color de la Iglesia en los términos misionales tradicionales de este tipo de ministerio: llevando el Evangelio de Jesucristo a estas comunidades y creando agencias e instituciones para proporcionar atención a la salud, servicios sociales y educativos, desde las fechas en que se les encomendó tal ministerio a los primeros clérigos ordenados, el Rev. Absalom Jones (diácono 1795, presbítero 1804) y el Rev. Enmegahbowh (diácono 1859, presbítero 1867). Los clérigos servían a la gente de la Iglesia a través de su trabajo como ministros y líderes comunitarios; sin embargo, la abogacía de las comunidades y por las comunidades, se llevaba a cabo fuera de la estructura formal de la Iglesia. En la Iglesia Afroamericana, la Conferencia de Trabajadores de la Iglesia entre Personas de Color (*Conference of Church Workers Among the Colored People*) [CCWACP] fue fundada en 1883 por el Rev. Alexander Crummell y el Rev. Winston Ching lideró la institución del Ministerio Asiático Estadounidense Episcopal en la década de 1970. Estos grupos, entre otros, abogaron por sus propias comunidades fuera de las estructuras formales de la Iglesia.

Dentro de la estructura de la Iglesia Episcopal, el Movimiento de los Derechos Civiles de la década de 1960 llevó al Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal a “dar forma a la política para comunidades de minorías étnicas.”³ El financiamiento por parte de la Convención General ayudó al trabajo de las comisiones étnicas, cuyos miembros fueron designados por el Consejo Ejecutivo y recibieron apoyo de un Director de Personal (para fines de este informe, nos referiremos a estos misioneros multiculturales como ‘recursos étnicos’, un término muy empleado dentro de las estructuras de la Iglesia). Cada una de las cuatro (4) comisiones, que supervisan a los ministerios negros, nativoamericanos, hispanos y asiáticos, quedó definida bajo los llamados Estatutos Étnicos Estándares del Consejo Ejecutivo. Los estatutos dirigieron el financiamiento y las políticas hacia comunidades de minorías étnicas en la Iglesia Episcopal. Mientras tanto, la abogacía por estas comunidades minoritarias se mantuvo fuera de las oficinas de la Iglesia Episcopal en grupos tales como el Sindicato de Episcopales Negros (Union of Black Episcopalians) [UBE] (el UBE es sucesor de la CCWACP).

Más historia reciente

Está claro que nuestra Iglesia ha sido una voz profética que condena el pecado del racismo en nuestra sociedad. A través de nuestras estructuras y oficinas de gobierno, hemos estudiado, orado, predicado y escrito cartas pastorales para expresar nuestro rechazo a incidentes de racismo en nuestras comunidades. Nuestros líderes publican en las redes sociales la conmoción que genera la forma en que el racismo está activo en nuestro entorno y la necesidad de predicar en contra de este pecado. Aun así se escucha poco al respecto cuando se exploran las realidades dentro de nuestra Iglesia. Estas son solo algunas de nuestras observaciones:

- Nuestros sesgos dan forma a nuestras actividades de alcance y ministerio y nuestras iglesias, en general, no reflejan la diversidad de sus comunidades locales.
- Los Clérigos de culturas no dominantes continúan enfrentando acceso desigual a la educación teológica, compensación desigual, así como capacitación y educación continua dispar.
- La estructura actual de las Oficinas de los Ministerios Étnicos de la Iglesia Episcopal supone que todas las oficinas sirven a una comunidad unificada, por lo que no facilita los contextos multinacionales, multilingües y multiculturales.
- En nuestras estructuras actuales dentro de la Iglesia Episcopal, los diferentes contextos de las diócesis que no son estadounidenses no reciben el debido apoyo.
- La mutualidad del intercambio de beneficios, habilidades, subvenciones y obsequios pecunarios es necesaria para tener ministerios saludables, pero la manera en que se ha estructurado históricamente el trabajo y la manera en que tendemos a contar nuestras historias, supone que los obsequios solo van de los ministerios dominantes hacia los “étnicos”.
- Raras veces reconocemos que, aunque ha sido la cultura eclesiástica dominante, el sector blanco de la Iglesia también es un “ministerio étnico”. Ponemos nuestra etnia (o etnias) sobre la mesa.

Señales de esperanza

En el plan “La Comunidad Amada” de la Obispa Presidenta, vemos el avance hacia el entendimiento y la necesidad de la mutualidad en los Ministerios Étnicos y Multiculturales. Cuando nos preguntamos, “¿dónde está Jesús en esta comunidad?”, tomamos la concepción de que nosotros llevamos a Jesús y la cambiamos por la concepción de que Jesús ya está con y en las otras personas.

Hemos hecho hallazgos interesantes durante nuestras entrevistas con los cuatro (4) Misioneros Multiculturales. Por una parte, detectamos que nuestros marcos laborales actuales y nuestras estructuras misionales no están diseñados para compartir los dones de los empleados, los líderes y las comunidades de culturas no dominantes entre sí ni con el resto de la Iglesia. Las estructuras han sido históricamente diseñadas para mantener cada programa como un área distinta, para integrarse a la cultura dominante y no para compartir de manera mutua. Por otra parte, los cuatro (4) Misioneros comprenden que cada uno está sirviendo individualmente a comunidades diversas, a grupos diversos en términos tanto de nacionalidad como de cultura. El resultado ha sido el desarrollo de habilidades sólidas para convivir con éxito con una comunidad pluralista. Esta es una habilidad que es muy necesaria para la Iglesia en general.

Además, descubrimos que estas comunidades, las cuales son marginadas de muchas maneras, también ofrecen habilidades y beneficios específicos:

1. Ministerio entre poblaciones diversas.
2. Habilidades de colaboración altamente desarrolladas.
3. Herramientas para empoderar a los laicos.

Es importante crear estructuras y procesos para que haya mutualidad en el intercambio con otros sectores de la Iglesia. La Iglesia Episcopal tiene beneficios para ministerios colaborativos en distintas culturas, un ministerio realmente multicultural. Los miembros del personal de la iglesia en todos sus niveles tienen una posición que les permite identificar, compartir y apoyar estas oportunidades de aprendizaje para la Iglesia en general. Además, las estructuras actuales del personal no aprovechan la posición única de abogacía que facilitan los cargos de misioneros étnicos dentro de la Iglesia Episcopal. Una visión holística de la misión, el programa y la abogacía por la justicia social, invita a la Iglesia Episcopal a usar al máximo sus conexiones en la comunidad a favor de la justicia.

Alcanzar un acuerdo

El comité considera que la Iglesia tiene un llamado, como institución, a adoptar una inclusión más radical.

Por muchas generaciones, la Iglesia Episcopal ha prosperado en comunidades e iglesias multiculturales, pero hemos ocultado la luz de estas comunidades en lugar de traerlas al centro de la vida eclesial. La Iglesia Episcopal puede hacer mucho más para explorar la abundancia de la gracia

de Dios en otros, especialmente cuando nos saca de nuestra zona de confort, una Iglesia que durante décadas ha avanzado con gracia paso a paso.

Al final de este informe, ofrecemos varias resoluciones para fortalecer a los Ministerios Étnicos y Multiculturales. Estas se presentan a modo de pasos que pueden tomarse a nivel institucional, reconociendo que también es necesario que las grandes estructuras de la Iglesia divulguen este trabajo entre las diócesis y congregaciones en sus contextos locales. Estas resoluciones distan de ser integrales; no resolverán el pecado del racismo en la Iglesia. Proponemos nuestras resoluciones como pasos prácticos y factibles de compromiso con un proceso largo que ya se ha iniciado y que continuará por mucho tiempo, un proceso que puede comenzar a ayudarnos a desenvolver los profundos beneficios que provienen de la construcción de puentes y de la mutualidad en la rendición de cuentas y las comunicaciones.

TRABAJO DE LA IGLESIA EN MATERIA DE JUSTICIA SOCIAL Y ABOGACÍA

El subcomité de Justicia Social y Abogacía exploró el compromiso y la implicación de toda la Iglesia y nuestras congregaciones con la justicia social. Con este objetivo, hablamos con varios miembros del personal del Centro Episcopal y distribuimos vía electrónica una encuesta dirigida a discernir qué estaban haciendo las diócesis y las parroquias por impulsar los ministerios sociales. En esta encuesta, le pedimos a quienes respondieron que pensarán sobre cómo diferenciar el trabajo de beneficencia y el trabajo de justicia (considerando que algunos programas tienen elementos de ambos) y también que distinguieran entre el trabajo que fue creado y alimentado por la congregación, el trabajo que llevaban a cabo individuos de la congregación, y el trabajo que se desempeña en el espacio congregacional.

Teología de justicia social

Con la encuesta de la Iglesia, descubrimos que las definiciones y el entendimiento de la “justicia social” varían ampliamente. Escuchamos lo que dijeron muchas congregaciones que tienen ministerios a los que tradicionalmente se les llamaría “de beneficencia” en lugar de “justicia social”; hemos definido el trabajo de justicia como las actividades dirigidas a atender y reparar la causa raíz de la injusticia que ocasionó la necesidad de hacer trabajos de beneficencia en un principio. Esta distinción provocó ansiedad en algunos de los encuestados por dos motivos, por tratar de definir el trabajo de beneficencia como “justicia” y porque algunos consideran que la Iglesia no debería hacer trabajo de justicia. Hubo comentarios en la encuesta que expresaron, con cierta frecuencia, que la Iglesia debería “alejarse de la política y concentrarse en el trabajo de justicia social”. La Obispa Barbara Harris ha comentado que la Iglesia tiende a confundir la encomienda del profeta Miqueas “practica la justicia y ama la misericordia”. Durante el sermón, la enseñanza y la oración, usamos lenguaje profético sobre cómo debemos llevar a cabo la labor de Dios a favor de la justicia; no obstante, las respuestas a la encuesta sobre justicia social sugieren que nuestros actos en la Iglesia tienden a caer más a menudo en ámbito de la elevación del sufrimiento y en el trabajo de beneficencia que en el trabajo de justicia.

En referencia al trabajo de justicia, el Arzobispo de Cantórbery, Justin Welby, expresó, “Cuando los Cristianos hablan en público sobre el florecimiento de las comunidades o sobre justicia, siempre hay alguien que se levanta y pregunta por qué nos estamos inmiscuyendo, como si estos temas estuvieran muy distantes de las inquietudes pertinentes de la Cristiandad... Concéntrense solo en Dios, nos demandan. Así que hacemos lo que nos dicen y encontramos no solo los pasajes que he mencionado, sino también que Jesús dice: Ama a Dios, ama a tu prójimo... El bien común de la comunidad y la justicia son temas absolutamente centrales de lo que significa ser Cristiano”. Además, “No hablamos del bien común y la justicia porque pensamos que tenemos algún tipo de derecho automático de ser escuchados,” agregó, “sino porque amar al prójimo conlleva responsabilidades para nosotros. Tenemos la obligación de hablar, incluso cuando sería más fácil quedarnos callados, de señalar la injusticia y de desafiar a otros a unírseles para rectificarla”.⁴

No obstante, algunos individuos que conforman las propias bases de la Iglesia han expresado esta inquietud y, hasta cierto punto, una sensación de estar desconectados de las palabras de la Iglesia en general y de la Convención General en lo que respecta a la teología de justicia social. Por ejemplo, algunos consideraron que el sermón sobre justicia social no debe abogar por una visión correctiva en particular o que el énfasis debe ponerse en el “ministerio de divulgación” y no en la justicia social. Nos expresaron inquietudes de que la justicia social se trata “solo sobre política.” En las charlas en todos los niveles de la Iglesia, hablamos sobre justicia en términos de promover el cambio social y responder a las necesidades de largo plazo, combinándolo todo con la labor de aliviar el sufrimiento que tenemos ante nosotros.

Por ejemplo, tenemos muchas alacenas de alimentos importantes a nivel congregacional que ayudan a aliviar el hambre por un corto plazo (una semana o un mes), pero también ofrecemos financiamiento para una Red Episcopal de Políticas Públicas y muchas coaliciones a nivel estatal que abogan por un cambio en todo el sistema para atender el problema del hambre entre la población. Estas redes instan a los Episcopales a abogar por prestaciones públicas importantes como alimentos escolares o ayudas con alimentos para familias en situación de pobreza, y por mejores políticas para un salario mínimo y decoroso con el fin de que las familias trabajadoras no se queden sin dinero al final del mes. En la encuesta, no encontramos muchas respuestas referentes a estos dos (2) tipos de ministerios.

Ministerios de la Iglesia en materia de justicia social

La encuesta fue útil para resumir nuestros ministerios actuales de justicia social a nivel local y diocesano. La encuesta se distribuyó en todas las diócesis y, por medio de ellas, después se envió a todas las congregaciones. Recibimos de las congregaciones mil doscientas ochenta (1,280) respuestas. De las cuales, el treinta y dos (32) por ciento indicó que existen ministerios de justicia social en sus comunidades. La gran mayoría de las iglesias señalaron la existencia de ministerios de beneficencia como alacenas de alimentos, tiendas de segunda mano y ministerios de albergues. Los ministerios de justicia incluyeron trabajo de abogacía para inmigrantes, refugiados y personas sin hogar; centros de abogacía para ayudar a recibir prestaciones públicas, atención de la salud y reformas

salariales; colaborar con escuelas públicas y concentrarse en una reforma educativa; y trabajar para reducir el encarcelamiento masivo. Según lo informado, los ministerios de justicia social eran diversos y no había un tipo de trabajo que predominara sobre los demás; en general, se hacía muy poco trabajo de cualquier tipo.

De acuerdo con las respuestas a la encuesta, nuestros ministerios de justicia social tienden a ser creados y guiados por laicos, y muy pocos de ellos fueron creados por clérigos. Sin embargo, aunque estamos llevando a cabo muchos tipos de trabajo distintos, el trabajo de justicia social no es sólido en toda la Iglesia. Si extrapolamos las respuestas a la Iglesia en general, con un margen de error del diez (10) por ciento, solo el treinta y dos (32) por ciento de las congregaciones tienen un ministerio activo de justicia social.

Muchos de los encuestados señalaron que sus congregaciones están intentando hacer esta labor. Describieron sus congregaciones como pequeñas pero con deseos de ayudar; muchas de las que están haciendo trabajos de justicia social se están uniendo a otras organizaciones (algunas provenientes de otras comuniones y con una fe distinta, en redes de organización comunitaria) para marcar la diferencia. Los encuestados están ansiosos por recibir recursos, sugerencias y gente para ofrecer ayuda. Casi todas las personas reconocieron la necesidad de hacer este trabajo y muchos expresaron el deseo de hacerlo. Querían ponerse en contacto con otras personas que ya hacen este trabajo pero no sabían cómo encontrarlas.

Otras respuestas indicaron desconexión entre los laicos de la Iglesia. Por ejemplo:

- Solo unos pocos de los encuestados usaban los recursos del Centro Episcopal o sabían dónde se encuentran, solo el veintinueve (29) por ciento los consideraron útiles.
- Pocos pensaban que las resoluciones de la Convención General informaban sobre su trabajo, y solo el veintidós (22) por ciento expresó que eran útiles para sus ministerios (aunque muchos admitieron no conocer resoluciones específicas).
- Más del cincuenta (50) por ciento mencionó que la Iglesia necesita que la Convención General emita más resoluciones sobre justicia social.
- Muchos otros declararon que debería haber más conocimiento público acerca de la Convención General y la labor que lleva a cabo la Iglesia Episcopal en materia de políticas públicas y resoluciones sobre justicia social.
- La mayoría de los encuestados indicaron que no tienen muy claro el trabajo realizado en el Centro Episcopal ni a quién recurrir en caso de tener dudas.
- Algunos cuantos agradecieron a las organizaciones que se desempeñan en el campo de la justicia social a nivel nacional, incluidas oficinas y redes oficiales de la TEC como la Oficina de Relaciones Gubernamentales y la Red Episcopal de Políticas Públicas, además de grupos externos a las estructuras oficiales como la Fraternidad de Paz Episcopal y la Red Episcopal para Justicia Económica.

- Muchos buscan una oficina de recursos e información para que los apoyara en sus ministerios.

Este es un claro ejemplo de la desconexión entre lo que dice la Iglesia y lo que saben las congregaciones acerca de lo que expresa la Iglesia: Una congregación señaló que ellos trabajaron con inmigrantes y también que la Convención General no aprobó resoluciones que los ayudaran con su labor. El mismo encuestado rogó a la Convención General que emita más resoluciones sobre inmigración. Una investigación rápida de los Archivos Episcopales revela que la Convención General ha emitido treinta y nueve (39) resoluciones sobre inmigración. Al parecer las resoluciones emitidas por la Convención General no han sido comunicadas a la gente en los reclinatorios. Las respuestas a la encuesta también indicaron que existe el deseo de recibir más información y comunicación sobre el trabajo que se está llevando a cabo a nivel de toda la iglesia y en otras congregaciones. Al final de este informe, se encuentran las resoluciones para reforzar el apoyo al trabajo de justicia social en toda la Iglesia y crear un grupo de trabajo encargado de estudiar la teología de la justicia social de nuestra Iglesia, y una enmienda de las Reglas de Orden para encomendarles a los diputados que informen sobre la labor de la Convención General en sus diócesis.

CHURCH PENSION Y PLAN DE SEGURO MÉDICO CONFESIONAL

Una de las tres (3) áreas que exploró nuestro comité fue determinar hasta qué grado el Church Pension Group está cumpliendo con las necesidades de la Iglesia Episcopal [TEC] en el siglo XXI. En ese proceso, han surgido muchas preguntas: ¿Los métodos corporativos y de inversión del Church Pension Group (CPG) reflejan los valores de la Iglesia? ¿El establecimiento de un sistema obligatorio de pensión para laicos logra la paridad entre los trabajadores de la iglesia laicos y ordenados? ¿El Plan de Seguro Médico Confesional [DHP] cumple con un propósito útil desde que se promulgó la Ley de Atención Médica Asequible (Affordable Care Act)? Resumimos estos hallazgos a continuación y, como resultado, proponemos dos (2) resoluciones.

Inversión socialmente responsable

Al parecer existe una brecha considerable entre los valores que expresa la Convención General y algunas de las inversiones en específico del Church Pension Fund [CPF]. Si bien debe darse mérito al CPF por aceptar el gran compromiso de hacer inversiones que tengan un impacto social positivo, también este se ha negado a considerar solicitudes de desinversión en compañías o industrias cuyas actividades puedan contradecir las enseñanzas de nuestra fe, con lo cual se refleja una brecha en la comunicación y en los cuestionamientos sobre cómo la Iglesia expresa sus valores mediante el uso de sus fondos. Estas brechas y las respuestas que ofrecen la Convención General, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS] y el CPF, sugieren que existen asuntos más profundos de colaboración, autoridad y responsabilidad que no se han atendido como es debido.

Cuando se conversa sobre estos temas, el CFP apela a la obligación fiduciaria que tiene con los participantes del plan. El CPF señala correctamente que los recursos contenidos en los planes no son recursos de la TEC sino que están en un fideicomiso para beneficio de los retirados actuales y futuros; por lo tanto, el CPF sería negligente si hiciera inversiones que pusieran en riesgo el cumplimiento con las obligaciones que tiene ante los retirados. Respecto a la inversión de impacto y responsabilidad social, el CPF está dispuesto a comprometer los fondos del plan a ese tipo de inversiones siempre y cuando se espere que ofrezcan retornos comparables o superiores a otras oportunidades en el mercado.

El CPF ha hecho esfuerzos considerables por alinear una fracción significativa de recursos con los asuntos que son de interés para la TEC. En la actualidad, se han invertido aproximadamente US\$1,000 millones de los recursos del fondo en oportunidades que se espera que tengan retornos atractivos sobre la inversión y un impacto social positivo. La pequeña escala de muchas de las inversiones individuales que constituyen esta cartera, significa que es necesario comprometer seriamente recursos para construir y mantener una cartera de estas dimensiones y también que es necesario reconocer los esfuerzos del CPF.

Además, el CPF, en sociedad con el Comité del Consejo Ejecutivo sobre la Responsabilidad Social Corporativa y con otras entidades ecuménicas, utiliza su influencia como accionista directo de compañías que cotizan en la bolsa para influir en su actividad empresarial entorno a los asuntos de cambio climático, diversidad de los miembros en juntas corporativas y tráfico de seres humanos; mediante participación corporativa directa y voto por representación. Por ejemplo, un miembro sénior del personal nos describió las interacciones que tuvieron con una (1) compañía de carteras, una aerolínea, para convencerlos de adoptar políticas que ayudaran a identificar pasajeros que puedan ser víctimas de tráfico de seres humanos.

Si se consideran en conjunto, el paquete de acciones individuales que permite oportunidades para tener participación como accionistas y la cartera de impacto positivo, representan alrededor de veinte (20) por ciento de los recursos del CPF. Con los recursos restantes, el CPF no hace un esfuerzo real por garantizar que los fondos se inviertan con la intención de fomentar los valores de la Iglesia. Esta situación no se limita al CPF, pero representa de manera razonable la forma en que por lo general la Iglesia invierte. De hecho, el CPF señala que aunque ofrece una opción de fondo socialmente responsable con valores estadounidenses dentro de sus planes definidos de contribución, solo aproximadamente el cinco (5) por ciento de los participantes del plan invierten en este fondo. Así como con el plan definido de prestaciones, el comportamiento de los participantes del plan definido de contribución refleja los objetivos que compiten entre sí, invertir con respeto a los valores de la Iglesia y el interés por retirarse.

Para esto, la Iglesia necesita expresar con mayor claridad los valores que espera expresar a través de la cartera de inversiones. A la fecha, la voluntad de la Convención General se ha expresado en

resoluciones fragmentadas sobre la participación corporativa o la desinversión en compañías que incluyen, entre otras, a aquellas que obtienen beneficios económicos del conflicto entre Israel y Palestina, la extracción de combustible fósil y prisiones privadas. Aunque las visiones fragmentadas quizá siempre sean necesarias hasta cierto punto por emergencias que puedan presentarse, la Iglesia puede y debe ser capaz de expresar una visión general sobre cómo deben reflejarse sus valores en las inversiones que hace ella directamente o a través sus representantes. Esto debe plantearse de manera que puedan llevarlo a cabo los inversionistas profesionales con la suficiente flexibilidad para tener distintas estrategias como desinversión, participación corporativa u otros enfoques para maximizar el impacto deseado; e incluir un mecanismo para informar a la Iglesia al respecto. Los lineamientos deben informarse por la experiencia de otras instituciones religiosas y seculares que buscan alinear sus inversiones con sus valores. Finalmente, para expresar una filosofía de inversión basada en valores, la Iglesia debe ofrecer guía pastoral práctica y misericordiosa a sus miembros y al público en general cuyos sustentos dependan de industrias o compañías que se identifiquen por algún tipo de acción inversora. Este comité propone una resolución que establezca un grupo de trabajo que defina tales lineamientos de inversión, sus miembros idealmente deben incluir representantes del CPF y accionistas de otros grandes paquetes de inversión de la iglesia y deben contar con experiencia en los asuntos legales en cuestión.

Para poder tener conversaciones productivas sobre estos temas, es importante que los diputados y las otras partes interesadas comprendan por completo el punto de vista del CPF. En un panorama donde la mayoría de los encabezados sobre el tema de las pensiones hablan de cómo las obligaciones de prestaciones futuras reducen la capacidad de sus recursos para poder pagarlas, de acuerdo con el GAAP, el plan de pensiones clerical presenta un excedente y los fondos del plan laico están casi completos. La administración del CPF hace la observación de que considerando los aspectos particulares del sector demográfico de nuestro plan, el GAAP sobrevalora el excedente del plan clerical, pero de cualquier modo, se puede decir con seguridad que el estado financiero de las pensiones de la Iglesia es mucho mejor que el del resto de las pensiones en general.

El personal sénior del CPF insiste que es de vital importancia proteger la sólida posición financiera del plan para poder cumplir con las promesas hechas a sus beneficiarios y tienen buenas razones para mantener esa postura. Los planes de pensión secular que tienen insuficiencia de fondos pueden recurrir a un patrocinador de planes corporativos con gran capacidad financiera o a la base fiscal de una municipalidad para compensar un déficit en los fondos, o en el peor de los casos pueden apoyarse en la Pension Benefit Guaranty Corporation [PBCG] para contar con un seguro a favor de los beneficiarios que los proteja contra la pérdida total en caso de que el plan fracase. Como todos los planes eclesiásticos, nuestros planes están exentos de los requerimientos y también de las protecciones de la PBCG y la TEC, y sus entidades constituyentes no se encuentran en una situación financiera suficientemente firme como para compensar por un posible déficit de fondos. En otras palabras, excepto por el dieciocho (18) por ciento y el nueve (9) por ciento de las contribuciones a los planes clericales y laicos, respectivamente; el CPF está operando sin una red de seguridad en caso de

que tener un déficit. Por lo tanto, el CPF desea tener la máxima flexibilidad de inversión para minimizar la probabilidad de que se presente dicha situación.

La obligación fiduciaria por lo general se define como la maximización del retorno con cierto nivel de riesgo y, a su vez, el riesgo se define por lo general como un nivel particular de volatilidad de los retornos. Para la Iglesia, el riesgo puede incluir lógicamente también la posibilidad de que se usen los recursos invertidos en su nombre de una forma que ponga el riesgo nuestro compromiso con las enseñanzas de la fe. También existe un debate secular sobre el uso de los estándares Ambientales, Sociales y Gubernamentales [ESG], bajo la teoría de que las compañías que participan en industrias destructivas, con estándares laborales o de gobernabilidad por debajo del promedio, generalmente deben ser peores inversiones al largo plazo. Los datos reales al respecto son inconclusos.

El retorno meta establecido por el CPF es de CPI+4.5%. Por lo tanto, el éxito de inversión para el CPF no es obtener el máximo retorno posible, mientras que las entidades eclesiásticas hagan la contribución del dieciocho (18) por ciento y el CPF alcance un retorno anual promedio de CPI+4.5%; el CPF debe poder cumplir con sus obligaciones, siempre que sus suposiciones actuariales sean correctas. Es deseable obtener un retorno superior a este nivel para generar un colchón que le permita al fondo seguir pagando las prestaciones con las condiciones prometidas durante momentos económicos adversos, como fueron la caída del sector tecnológico (Tech Bust) o la crisis económica mundial de 2008, y para absorber los posibles cambios futuros en las suposiciones actuariales, como pueden ser los ajustes a la cambiante expectativa de vida. Asimismo, en tanto que sea posible una reducción en el nivel de las cuotas del dieciocho (18) por ciento al tiempo que se mantiene el mismo nivel de prestaciones, no existe otra fuente posible más que un sobrerrendimiento sostenido del retorno meta establecido por el CPF. Sin embargo, no estamos convencidos de que para tener un sobrerrendimiento del retorno objetivo establecido, se requiera maximizar el retorno sobre la inversión del plan clerical a costa de incumplir con las disciplinas de la fe Cristiana en todos los aspectos de nuestra vida diaria.

Con respecto a alcanzar las necesidades y las metas establecidas del sistema actual de pensiones, notamos con gran gratitud y reconocimiento el trabajo del CPF. También vemos que existe una necesidad de tener mayor claridad para comprender la relación entre el CPF y la Iglesia. En una resolución presentada más adelante en este documento, recomendamos la creación de un grupo de trabajo cuyos miembros serían nombrados por los Oficiales Presidentes, para que analicen y comuniquen los asuntos en materia de colaboración, autoridad y responsabilidad entre el CPF y la Iglesia Episcopal que aquí se mencionan, con recomendaciones de la 80a Convención General para mejorar, aclarar o efectuar cambios en la relación en lo sucesivo.

Paridad en las pensiones

En 2009, la Convención General estableció un sistema de pensión obligatorio para empleados laicos por medio de la Resolución 2009-A138. Aunque fue un paso importante hacia la valoración total de los

trabajadores laicos de la Iglesia por parte de la TEC, persiste la falta de paridad entre la pensión y las correspondientes prestaciones para trabajadores laicos y ordenados.

Además de esta desigualdad, nuestro comité también nota la falta de paridad entre las pensiones de los trabajadores de la Iglesia nacionales y de otros países, y el hecho de que la estructura actual de pensiones, la cual se basa en un modelo puro de sustitución de ingresos, perpetua y reafirma en el retiro las disparidades de ingresos en las que se incurre durante el ministerio activo; dichas disparidades a menudo se manifiestan entre géneros, razas o etnias. Con un modelo de sustitución de ingresos, estas disparidades en la remuneración en consecuencia generan pensiones proporcionalmente dispares.

Durante este trienio, recibimos las respuestas a la encuesta de más de mil treientos (1,300) trabajadores de la Iglesia (mayormente diputados y obispos). En cuanto a la propuesta de cambiar la forma en que se calculan las pensiones en el futuro para que exista una mayor paridad entre las diferencias de los ingresos, el veinticuatro (24) por ciento de los encuestados expresó estar muy de acuerdo, el veintiuno (21) por ciento expresó estar algo de acuerdo y el veinticuatro (24) por ciento se dijo indiferente. La encuesta arrojó que el diez (10) por ciento señaló estar un poco en desacuerdo y el veintiuno (21) por ciento muy en desacuerdo con ese cambio. Aunque no es un mandato claro, esta respuesta nos ha motivado a hacer un llamado a explorar nuevos modelos de pensión que se ocupen de las formas en que el modelo actual refuerza, durante el retiro, las disparidades de ingresos en las que se incurre durante el ministerio activo.

Reconocemos que un llamado a una verdadera paridad representaría un cambio en las metas establecidas para las pensiones y, por lo tanto, debe provenir de la Convención General. Con ese propósito, recomendamos que se le dé una segunda encomienda al grupo de trabajo de pensiones antes mencionado para que analice a profundidad la falta de paridad entre los trabajadores de la Iglesia laicos y ordenados, entre los trabajadores de la Iglesia nacionales y extranjeros, y entre los trabajadores de la Iglesia que tienen ingresos dispares, concentrándose particularmente en las disparidades que se presentan entre géneros, razas y etnias. Alentamos al grupo de trabajo para que colabore con los Fideicomisarios y funcionarios del CPF para que desarrollen nuevos modelos para el sistema de pensión que no se concentren necesariamente solo en la sustitución de ingresos y los presenten ante la próxima Convención General.

Plan de Seguro Médico Confesional [DHP]

En 2009, por medio de la Resolución 2009-A177, la Convención General solicitó la creación del DHP con las metas establecidas de lograr una contención de costos y proporcionar acceso equitativo a las prestaciones de atención de la salud para los empleados laicos y clérigos elegibles, quienes se definieron como aquellos trabajadores que laboraban al menos mil quinientas (1,500) horas al año. Desde entonces, ha crecido la participación para incluir a todas las diócesis del país, pero no todas las

parroquias ni las diócesis se han beneficiado. La encuesta arrojó que el veinte (20) por ciento de los encuestados que cuentan con un seguro de salud por medio del Fideicomiso Médico de la Iglesia quisieran poder participar en un plan médico fuera del DHP.

El Church Pension Fund informa que el setenta y cinco (75) por ciento de las diócesis tienen primas iguales o similares al promedio de todos los participantes del DHP (entre cinco (5) por ciento más altas y diez (10) por ciento más bajas). El otro veinticinco (25) por ciento pagan primas que son más bajas del promedio porque representan áreas geográficas donde se pueden obtener costos sustancialmente menores fuera del DHP. Además, el CPF informa que, en comparación con los planes disponibles en los mercados creados por la Ley de Atención Médica Asequible (Affordable Care Act), el noventa (90) por ciento de las diócesis tienen primas competitivas y el otro diez (10) por ciento pagan no más de diez (10) por ciento arriba que las primas disponibles en el mercado.

Nuestra encuesta señaló que el DHP tiene otras consecuencias negativas. De los encuestados que trabajan para una iglesia o en una organización relacionada con la iglesia que ofrece un seguro médico por medio del Fideicomiso Médico de la Iglesia, las reducciones del treinta (30) por ciento en el número de cargos laborales o de horas compensadas de cargos remunerados fueron resultado directo de la Resolución 2009-A177.

Sin embargo, en este punto no creemos que sea necesario tomar alguna medida legislativa. La Ley de Atención Médica Asequible (Affordable Care Act) ha cambiado el panorama de los seguros médicos, y puede ser que en el futuro el DHP ya no cumpla con un propósito significativo pero, por ahora, a pesar de reconocer sus limitaciones, creemos que es benéfico para toda la Iglesia.

Resoluciones propuestas

RESOLUCIÓN A053: NUEVO INFORME PARROQUIAL

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General le encomiende al Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia colaborar con la Oficina de la Convención General y el Consejo Ejecutivo para diseñar un nuevo informe parroquial apropiado para el contexto actual de la Iglesia Episcopal que incluye, entre otros, a congregaciones multiculturales; poblaciones que envejecen; puestos remotos de ministerios en contextos económicos difíciles; y el uso creativo del espacio y la participación local, para administrarlo y compartirlo por medio de medios visibles y conectados a redes como el Mapa de Recursos Episcopales.

RESOLUCIÓN A054: UNA OFRENDA DE ORACIÓN PARA TODA LA IGLESIA

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General invite a los ministerios de la Iglesia que tienen la encomienda de apoyar la labor de las comunidades negras,

latinas/hispanas, estadounidenses asiáticas y nativas a que trabajen con liturgistas y ministros en sus comunidades con el fin de crear un pequeño libro de oración, liturgia y música como un obsequio para la Iglesia en reconocimiento y testimonio de la presencia de Cristo en todas nuestras comunidades, tradiciones y expresiones culturales, sabiendo que mientras tengamos vida, oraremos, y que mientras oremos, tendremos vida; y asimismo

Se resuelve, Que el libro que produzcan sea presentado en la 80a Convención General para su uso en toda la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una partida presupuestaria de US\$15,000 para la implementación de esta Resolución.

RESOLUCIÓN A055: CAMINOS PARA MINISTERIOS MULTICULTURALES

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General invite a los ministerios multiculturales del Centro de la Iglesia a seguir desarrollando canales y caminos para compartir los beneficios ministeriales que nos ofrece la abundancia de comunidades negras, latinas/hispanas, estadounidenses asiáticas y nativas con el resto de la Iglesia, por ejemplo: un reunión más concurrida de Nuevas Comunidades; capacitaciones regionales o provinciales para directores de desarrollo ministerial, con el fin de compartir las mejores prácticas para el desarrollo de liderazgo multicultural que ya están bien desarrolladas en la diócesis de la Provincia IX y en las comunidades periféricas de toda la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una partida presupuestaria de US\$15,000 para la implementación de esta Resolución.

RESOLUCIÓN A056: GRUPO DE TRABAJO PARA LA TEOLOGÍA DE ABOGACÍA POR JUSTICIA SOCIAL COMO MINISTERIO CRISTIANO

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General pida a los Oficiales Presidentes de la Iglesia Episcopal que conformen un Grupo de Trabajo para la Teología de Abogacía por Justicia Social como Ministerio Cristiano, constituido por tres (3) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos, y seis (6) laicos que representen la diversidad de la Iglesia, con la encomienda, durante este trienio, de considerar las escrituras, los recursos litúrgicos aprobados, otros textos teológicos y las medidas anteriores de la Convención General, para resumir las maneras en que la Iglesia Episcopal considera a la labor por la justicia social como una misión y un ministerio esenciales de la Iglesia Cristiana; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo estudie cómo la Iglesia Episcopal actualmente promueve el entendimiento y el liderazgo teológico de la justicia social y recomiende maneras para fomentar las conversaciones teológicas y prácticas sobre el tema por toda la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le solicite al Grupo de Trabajo que informe sus hallazgos y recomendaciones a la 77a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$15,000 para llevar a cabo esta resolución.

RESOLUCIÓN A057: RECURSOS DE PERSONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE JUSTICIA SOCIAL Y RACIAL, Y MINISTERIOS ÉTNICOS Y MULTICULTURALES

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General apoye el fortalecimiento continuo y adicional de los recursos y la colaboración de todo el personal de la Iglesia para impulsar el trabajo fundamental de la Iglesia Episcopal en las áreas de abogacía por justicia social y ministerios étnicos y multiculturales en todos los niveles de la institución.

RESOLUCIÓN A058: PROMOVER EL USO DEL MAPA DE RECURSOS

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General lance un reto a todas las congregaciones para que completen totalmente su perfil en el Mapa de Recursos Episcopales, un proyecto conjunto entre la Iglesia Episcopal y Episcopal Relief & Development; y asimismo

Se resuelve, Que la Cámara de Diputados del Comité de la Iglesia analice el Mapa de Recursos Episcopales e informe sobre el nivel de involucramiento de los ministerios de justicia social que llevan a cabo las congregaciones dentro de la Iglesia Episcopal.

RESOLUCIÓN A059: ENMENDAR LAS REGLAS DE ORDEN III DE LA CDD - DEBERES ADICIONALES DE LOS DIPUTADOS

Se resuelve, Que la Cámara de Diputados por medio de la presente enmiende las Reglas de Orden para agregar III.C.1-4:

(C) Deberes de los Diputados

1. *Los Diputados deberán informar a su Diócesis dentro de los sesenta (60) días posteriores a la Convención General, sobre la legislación aprobada que sea de interés para las congregaciones de su Diócesis. Los Diputados prepararán un informe, en un formato fácil de comprender, donde describan la legislación aprobada y otros temas de importancia para la Diócesis y distribuirán este informe a todas las congregaciones de la Diócesis.*

2. Los Diputados presentarán durante la Convención Diocesana, toda la legislación de la Convención General que deba adoptarse a nivel diocesano e informará a la Oficina de la Convención General sobre el estado de dicha legislación.
3. Los Diputados continuarán siendo un recurso informativo para su Diócesis en relación a la legislatura aprobada en la Convención General hasta que se elija una nueva diputación.
4. Los Diputados actuarán en su Diócesis como un conducto para cualquier asunto importante que divulgue el Presidente de la Cámara de Diputados hasta que se elija a sus sucesores.

Y asimismo

Se resuelve, Que de acuerdo con el Canon I.1.2, permanecerá en vigor hasta que la Cámara la enmiende o derogue.

RESOLUCIÓN A060: CREAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA ESTUDIAR EL SISTEMA DE PENSIONES DE LA IGLESIA

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General pida a los Oficiales Presidentes de la Iglesia Episcopal que nombren un Grupo de Trabajo para el Sistema de Pensiones de la Iglesia constituido por tres (3) obispos, 3 (tres) presbíteros o diáconos, y seis (6) laicos y que por lo menos una (1) de las personas designadas al Grupo de Trabajo tenga conocimientos y experiencia en el gobierno y la estructura de la Iglesia Episcopal; por lo menos una (1) de las personas designadas al Grupo de Trabajo tenga conocimientos y experiencia en estructuras de rentabilidad y gobierno, y por lo menos una (1) de las personas designadas tenga conocimientos y experiencia sobre la legislación, la estructura o la administración de los planes de pensión; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que estudie

- la historia de la creación del Church Pension Fund con énfasis en su relación histórica con la Iglesia Episcopal y el involucramiento de la Iglesia en su creación;
- su estructura, gobierno y relación actual con la Iglesia Episcopal incluyendo, entre otros, el derecho que tiene la Convención General de ordenar a Church Pension Fund;
- las obligaciones y las responsabilidades que el Church Pension Fund tiene con la Iglesia Episcopal;
- la titularidad de los datos proporcionados por varias personas y organizaciones de la Iglesia al Church Pension Fund en su carácter de Registrador de Ordenaciones;
- el grado de derecho que tiene la Iglesia para establecer los términos y las disposiciones de los planes de pensión y de otros programas de prestaciones proporcionados o administrados por el Church Pension Fund o por cualquiera de sus filiales;
- la autoridad que tiene la Convención General para limitar o ampliar los negocios en los que está involucrado del Church Pension Fund o cualquiera de sus filiales, incluyendo la prestación de productos o servicios a grupos o individuos no relacionados con la Iglesia Episcopal;
- y cualquier otro asunto que detecte el Grupo de Trabajo durante su labor; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo estudie los documentos de gobierno del Church Pension Fund y de todas sus filiales; consulte con la Junta de Fideicomisarios y los Fideicomisarios individuales del Church Pension Fund, así como con su personal; consulte según sea necesario a expertos en temas jurídicos, en organizaciones sin ánimos de lucro y en pensiones; y asimismo

Se resuelve, Que se le instruya al Grupo de Trabajo para que informe a la 80a Convención General y haga cualquier recomendación que considere necesaria, incluidas, entre otras, recomendaciones para mejorar, aclarar o hacer cambios en la relación entre el Church Pension Fund y la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que también se le solicite al Grupo de Trabajo que estudie el estado actual de la paridad entre las pensiones de trabajadores de la iglesia laicos y ordenados, trabajadores de la iglesia nacionales y extranjeros, y trabajadores de la iglesia con ingresos dispares concentrándose en especial en cómo estas disparidades salariales se manifiestan por género, raza o etnia; y que presente a la 80a Convención General las formas específicas en las cuales el sistema actual de pensión refleja y no refleja paridad en toda la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que solicite ideas a los Fideicomisarios y a los funcionarios del Church Pension Group sobre nuevos modelos para el sistema de pensiones con los cuales se lograría una verdadera paridad; y que presente a la 80a Convención General su recomendación sobre la adopción de nuevos modelos para el sistema de pensiones con los cuales se lograría una verdadera paridad; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$50,000 para llevar a cabo esta resolución.

RESOLUCIÓN A061: GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA TEOLOGÍA DEL DINERO

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General pida a los Oficiales Presidentes de la Iglesia Episcopal para que conformen un Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero de la Iglesia, constituido por cuatro (4) obispos, cinco (5) presbíteros o diáconos, y seis (6) laicos, que representen la diversidad de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que use las escrituras, los recursos litúrgicos aprobados, otros textos teológicos y los actos previos de la Convención General para resumir las formas en que la Iglesia Episcopal valora el dinero y otros recursos financieros; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que estudie las inversiones y otros recursos de la Iglesia Episcopal, entre otros, las participaciones del Church Pension Fund, para encontrar formas en las que esas inversiones y activos reflejen la teología del dinero de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de trabajo que estudie las prácticas corporativas empleadas en la Iglesia, entre otras, en la Oficina de la Convención General, el Consejo Ejecutivo y el Church Pension Fund, y que encuentre formas en las que esas prácticas reflejen la teología del dinero de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que presente sus hallazgos y recomendaciones a la 80a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 dólares para la puesta en práctica de la presente resolución.

Notas finales

---

¹ <https://www.census.gov>

² Historical Report on Ethnic Ministries, 20 de mayo de 2016, The Archives of the Episcopal Church. Documento de publicación privada, Derechos de Autor 2016. The Archives of the Episcopal Church, DFMS p1

³ Historical Report on Ethnic Ministries, 20 de mayo de 2016, The Archives of the Episcopal Church. Documento de publicación privada, Derechos de Autor 2016. The Archives of the Episcopal Church, DFMS p1

⁴ El Arzobispo de Cantórbery, Justin Welby, primer orador de la Conferencia “Tackling Poverty Together” (Hacer frente juntos a la pobreza) del Church Urban Fund, Old Town Hall, Stratford, Londres, RU, el 13 de noviembre de 2013.
<http://www.archbishopofcanterbury.org/articles.php/5181/seeking-justice-is-absolutely-central-to-christian-faith-says-archbishop>