

**La relación histórica y actual  
de la Iglesia Episcopal y el Fondo de Pensiones de la Iglesia**

**Un informe conjunto del Consejo Ejecutivo y del Fondo de Pensiones de la Iglesia  
en respuesta a la Resolución A060 de la Convención General  
17 de julio de 2020**

**Índice general**

1. Introducción.....	2
2. Reflexión introductoria por el obispo Hollingsworth .....	3
3. Resumen ejecutivo .....	4
4. Breve historia de la participación de la Iglesia en las pensiones del clero antes del CPF.....	6
5. La fundación del CPF .....	11
6. El estatus legal y canónico de la relación entre la Iglesia y el CPF .....	13
7. Revisiones anteriores del CPF .....	34

**I Apéndice**

Miembros del Equipo de Trabajo  
Resumen de la información revisada por el Equipo de Trabajo  
Reuniones del Equipo de Trabajo

**II Apéndice**

Principales entidades legales que componen el Grupo de Pensiones de la Iglesia  
Principales entidades legales que componen la Iglesia

**III Apéndice**

Cronograma

**IV Apéndice**

Informe de investigación de los Archivos de la Iglesia Episcopal (estudio de la Resolución A060 de 2018)  
Relación entre la Convención General y la Junta de Síndicos del Fondo de Pensiones de la Iglesia, 12 de abril de 2019

## **La relación histórica y actual de la Iglesia Episcopal y el fondo de Pensiones de la Iglesia**

### **1. Introducción**

La resolución A060 de la 79ª. Convención General invitó al Consejo Ejecutivo y al Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF, por su sigla en inglés) a trabajar juntos para estudiar la relación entre la Iglesia Episcopal (la Iglesia) y el CPF, desde su fundación hace más de 100 años y en la actualidad, al objeto de alcanzar una mayor claridad sobre nuestros respectivos roles, responsabilidades y autoridad.

En respuesta a la Resolución A060, el Presidente y la Vicepresidente del Consejo Ejecutivo designaron representantes del Consejo Ejecutivo, y el Presidente de la Junta de Síndicos y el Director Ejecutivo del CPF designaron representantes del CPF, para participar en un equipo de trabajo (el **Equipo de Trabajo**) para estudiar esta relación y emitir el informe solicitado. Este Informe Conjunto responde a esa invitación.

Los miembros del Equipo de Trabajo, un resumen de la información revisada por el Equipo de Trabajo en la preparación de este Informe Conjunto e información sobre las reuniones del Equipo de Trabajo se proporcionan en el **I Apéndice**.

Al considerar la relación histórica y actual de la Iglesia y el CPF, el Equipo de Trabajo reconoció que existe una amplia gama de relaciones entre estas instituciones. Por ejemplo, el CPF mantiene relaciones con más de 25.000 clérigos activos y empleados laicos que participan en sus planes de pensiones, salud y beneficios afines, así como aproximadamente 9.500 clérigos y empleados laicos jubilados y 3.000 beneficiarios de clérigos y empleados laicos fallecidos; con parroquias, diócesis y otras instituciones episcopales que emplean y proporcionan beneficios del CPF a estos clérigos y empleados laicos y a aquellos que compran seguros de propiedad y accidentes de la compañía de seguros de la Iglesia [*The Church Insurance Company of Vermont*]; y con las muchos individuos e instituciones episcopales que le compran materiales litúrgicos y otras publicaciones y suministros a la *Church Publishing Incorporated*. Como partes de transacciones con el CPF, todos estos individuos y entidades de la Iglesia pueden considerarse «clientes» del CPF.

Además, el CPF, sus síndicos y empleados mantienen amplias relaciones con personas e instituciones en toda la Iglesia, incluida la Convención General, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América (**la DFMS**, por su sigla en inglés), el Consejo Ejecutivo, diócesis, parroquias y otras organizaciones y grupos episcopales, a veces mediante un nexo «jurídico» formal, pero a menudo también de manera informal.

La resolución A060 de 2018 no especificó qué relaciones deberían ser el foco del estudio solicitado. Por lo tanto, el Equipo de Trabajo debatió las muchas relaciones que existen, pero en aras de administrar el alcance de nuestro trabajo, decidimos centrar este Informe Conjunto en las relaciones entre el CPF y (1) la Convención General, (2) el Consejo Ejecutivo, (3) la DFMS y (4) las diócesis, centrándonos en sus respectivos roles, responsabilidades y autoridad como lo indica la Resolución A060.

Uno de los objetivos del Equipo de Trabajo fue recopilar información extensa, si no completa, sobre la relación histórica entre la Iglesia y el CPF, lo que nos llevó a examinar la historia de la Iglesia y el CPF por separado y en su relación mutua. Por ejemplo, el Equipo de Trabajo tuvo en cuenta tres estudios previos que se llevaron a cabo sobre el CPF. Y, debido a que nos encargaron «lograr una mayor claridad en nuestros respectivos roles, responsabilidades y autoridad», encontrarán exámenes detallados de las estructuras legales canónicas y seculares, así como roles y responsabilidades de cada entidad con respecto a la otra. El Equipo de Trabajo espera que la información recopilada y resumida sea de valor para quienes deseen examinar la relación en detalle.

Debido a que la relación entre la Iglesia y el CPF es compleja, el Equipo de Trabajo alienta a que este Informe Conjunto, incluidos sus apéndices, se lea en su totalidad. Todas las declaraciones que aquí se exponen deben entenderse en el contexto del informe completo. Estas observaciones y reflexiones responden al Equipo de Trabajo y son independientes del Consejo Ejecutivo y del CPF, para quienes se ha elaborado el Informe Conjunto.

## **2. Reflexión introductoria por el obispo Hollingsworth**

Cualquier exploración de las relaciones con la Iglesia y dentro de la Iglesia aprovechará cualquier reflexión sobre el contexto eclesial y teológico en el que se basan esas relaciones. Un punto de partida es entender la autoridad bautismal como la única autoridad humana de la Iglesia, y cómo todos los miembros, en virtud de su bautismo, son beneficiarios de la misma en la misma medida. Nadie tiene más o menos autoridad como resultado de un cargo electivo, de órdenes sagradas, género, raza, orientación o cualquier otro atributo definitorio (excepto la edad, hasta cumplir los 16). Como bautizados, todos estamos igualmente dotados de autoridad.

Nuestra política, la forma en que acordamos organizarnos y gobernarnos como un cuerpo, nos constituye como una democracia representativa. Partiendo de las reuniones parroquiales anuales, invertimos parte de nuestra autoridad bautismal los unos en los otros al elegir a colegas laicos como guardianes, miembros de la junta parroquial y delegados a las convenciones diocesanas, cediéndoles así parte de nuestra autoridad para propósitos específicos y definidos. Mediante procesos canónicos, identificamos y ordenamos al clero, invirtiendo de manera similar en ellos parte de nuestra autoridad bautismal, nuevamente para roles específicos. Las juntas parroquiales designan a los rectores; los delegados a la convención diocesana eligen a los diputados a la Convención General y, de vez en cuando, a los obispos, invirtiendo aún más en esos hermanos comulgantes parte de la autoridad bautismal depositada en ellos, siempre para deberes y obligaciones específicos y definidos. Los diputados y obispos de la Convención General, a su vez, invierten parte de la autoridad bautismal que se les otorga al elegir a los síndicos de instituciones eclesiales como el Seminario General y el CPF .

Es importante advertir que la autoridad bautismal que invertimos los unos en los otros no se recibe como autoridad, sino como responsabilidad; se recibe no como un

poder a ejercer, sino como una responsabilidad. De esta manera, todos participamos en una dinámica continua de ceder parte de nuestra autoridad individual a otros y asumir una responsabilidad específica por y para la totalidad. Esto es para nosotros, como cristianos y episcopales, una disciplina espiritual de renunciar a la voluntad propia y asumir la responsabilidad por el cuerpo de Cristo. Sirve como calistenia para entregarnos a Dios y hacer nuestro camino de Jesús.

Quizás lo más importante es que todo esto, como política práctica y como disciplina espiritual, depende enteramente de la confianza: confianza en Dios y confianza los unos en los otros. El liderazgo colaborativo, clerical y laico, de nuestros contextos parroquiales y diocesanos y la estructura legislativa bicameral de nuestro gobierno denominacional no están diseñados simplemente para imponer un control y equilibrio restrictivo en la toma de decisiones, sino más bien para garantizar que nos esforcemos por lograr una política más amplia, un terreno más común y sagrado, que incluya todas nuestras perspectivas y lo mejor de nosotros mismos. Nuestra estructura está concebida para inspirar una fraternidad interdependiente que nos brinde la confianza y la responsabilidad necesarias para que podamos, individual y colectivamente, entregar nuestra voluntad a Dios.

Eso nos devuelve a las relaciones, personales e institucionales, que nos mantienen unidos en la rama episcopal del Movimiento de Jesús, y a la confianza mutua que se debe ofrecer y ganar continuamente para que se mantenga estable. Tales relaciones de confianza son esenciales para la salud de la Iglesia. Son nuestra defensa frente al poder del mal, que labora incesantemente para aislarnos unos de otros porque, desde luego, esa es la única forma que tiene de ganar.

### **3. Resumen ejecutivo**

El Equipo de Trabajo discutió las diversas funciones y responsabilidades de la Iglesia y el CPF, poniendo especial atención a la Convención General, el Consejo Ejecutivo, la DFMS, las diócesis y el CPF, incluidos sus síndicos, así como la estructura administrativa y las prácticas del CPF y las empresas que lo integran.

Lo que nuestro estudio reveló es que la gestión, tanto de la Iglesia como del CPF es compleja, que incluye una variedad de disciplinas y contextos que no son fácilmente asimilables, y que incluso los mayores empeños hacia esa integración son susceptibles a cuestiones de autoridad, responsabilidad, credibilidad, y confianza.

Tanto la Iglesia como el CPF comparten una responsabilidad común por el bienestar de los activos, instituciones, congregaciones y empleados de la Iglesia. Sin embargo, los principios rectores y las expectativas de cada uno difieren considerablemente y no siempre se integran fácilmente. Si bien la Iglesia se rige por una estructura «de abajo hacia arriba», capaz de redefinir su organización y reglas mediante un proceso eclesial, las empresas constituyentes del CPF son entidades seculares gobernadas, en parte, por leyes estatales y federales y agencias reguladoras.

La Iglesia y el negocio de administrar las pensiones y las prestaciones de salud, los seguros de vida y de propiedad, los activos financieros y las publicaciones representan dos sistemas bastante variados. La Iglesia, como democracia

representativa, se basa, por ejemplo, en un proceso democrático y una política de interdependencia y rendición de cuentas que se articula en su Constitución y Cánones. Requiere en todos los niveles de gobierno un liderazgo y responsabilidad mutuamente compartidos entre laicos y líderes ordenados y, en el caso de la Convención General, entre diputados y obispos.

El CPF, por otra parte, emplea, comparativamente, una dinámica de liderazgo y gobierno «de arriba hacia abajo» cuya toma de decisiones está regida por la administración y los síndicos, en gran parte según las normas de la industria y las leyes regulatorias correspondientes a sus diversos intereses. Las diferencias en el gobierno, las leyes y regulaciones que se aplican al CPF, así como la deliberada independencia estructural del CPF, presentan retos a la relación entre la Iglesia y el CPF .

El Equipo de Trabajo observó que estas y otras diferencias en el funcionamiento sistémico y las expectativas de la Iglesia y el CPF no se unen estructural o legalmente con claridad o simplicidad, ya sea por la ley secular o por la constitución y el canon eclesial. El Título I, Canon 8, de los Cánones de la Iglesia otorga autorización al CPF para el establecimiento de planes de pensión y salud y otros beneficios para clérigos y empleados laicos, y a la Convención General para la elección de síndicos del CPF y el «poder de alterar y enmendar» dicho Canon. Sin embargo, la Constitución y Cánones de la Iglesia ofrecen pocas otras orientaciones sobre la mejor manera de comprender y conducir la relación entre estas dos entidades. Mientras que el Canon establece que «El Fondo de Pensiones de la Iglesia. . . está autorizado por la presente a establecer y administrar el sistema de pensiones del clero », falta una definición adicional y específica de esa autoridad y de la autoridad de la Convención General sobre el CPF .

Como se sugirió anteriormente, los roles y responsabilidades bastante diferentes de estas dos entidades, las diferentes expectativas que tienen cada una de la otra y, acaso lo más importante, las culturas muy diferentes que guían su gobierno (*ecclesia* e industria secular) han dado lugar a cuestiones de confianza, presunciones de móviles y conflictos respecto a la autoridad y al control. Y sin embargo, como agentes de la misión de Dios, todos compartimos al menos una interpretación teológica de que somos un solo cuerpo. Los hallazgos del Equipo de Trabajo reflejan la dificultad relacional de estos dos sistemas bastante diferentes, y la vulnerabilidad a la contención y una dinámica de nosotros vs. ellos que resulta en ambas entidades.

Sistémicamente, mucho de lo que la Iglesia solicita al CPF implica una relación nosotros vs. ellos. Además, las industrias en las que operan las empresas del CPF dictan las relaciones entre nosotros y ellos. Al mismo tiempo, vivimos en una Iglesia que cuestiona y espera que estemos en una relación unificada. A menudo, sin embargo, cuando nuestro trabajo implica recursos comunes y su distribución, y acaso especialmente en momentos de inseguridad de recursos, el nosotros vs. ellos se infiltra en nuestro pensamiento e incluso en la Iglesia misma. En consecuencia, un desafío esencial para integrar mejor estos dos sistemas es comprender cómo la diferenciación beneficia la responsabilidad compartida de la Iglesia y el CPF, y cómo la diferenciación socava la misma.

La relación constructiva que se requiere de la Iglesia y el CPF exige una comprensión de la interdependencia, la reciprocidad y la confianza. Reconocemos que

el potencial divisivo de los activos financieros y las inherentes diferencias culturales de la Iglesia y las industrias de las que depende para la administración financiera y los beneficios para los empleados dejan a las personas bien intencionadas abiertas a la desconfianza y al conflicto. En ausencia de una base sólida de confianza y de un entendimiento claro y común de lo que hace falta para cumplir con la responsabilidad colectiva, tendemos a luchar por el control y la polarización.

La comunicación es, por supuesto, esencial para una relación de confianza. Al mismo tiempo, la confianza es fundamental para que la comunicación sea eficaz. La comunicación relacional no consiste en la simple repetición de los hechos desde cualquier perspectiva. El Equipo de Trabajo identificó una serie de áreas donde esto es particularmente complejo; por ejemplo, en asuntos de cobertura y reclamaciones de seguros donde las perspectivas del cliente y del proveedor a menudo difieren y se ven afectadas por limitaciones contractuales y fiduciarias.

Sin embargo, quedan dudas sobre cuánto nos costará esa confianza y si estamos dispuestos a pagar el precio. Será beneficiosa una mayor y más accesible articulación de la naturaleza transaccional de gran parte de la relación entre la Iglesia y el CPF, así como un reconocimiento sincero de las cosas que socavan la labor colaborativa e interdependiente de ambas entidades.

Finalmente, como se explora en la reflexión sobre el contexto teológico y eclesial en la **2ª. Sección**, se nos recuerda que esta relación en sí misma, como todas las relaciones en el cuerpo de Cristo, requiere una disciplina espiritual de entrega y confianza en que la autoridad que una entidad otorga es recibida como responsabilidad por la otra. Tal disciplina no conduce al poder impuesto, sino al poder compartido; es la práctica de la entrega continua de nuestra voluntad y nuestra vida a Dios lo que nos hace discípulos de Jesús.

\* \* \* \* \*

Los miembros del Equipo de Trabajo agradecen la oportunidad de haber realizado este trabajo juntos. Apreciamos que muchas relaciones entre la Iglesia y el CPF sean sólidas; también reconocemos, sin embargo, que continúan surgiendo casos de sospecha, contención y conflicto. Lo que identificamos como una dinámica sistémica se manifestó incluso en nuestras propias deliberaciones, a pesar de la admiración, el respeto y el afecto genuinos que nos profesamos. La clara necesidad de mantener una relación de colaboración y confianza entre la Iglesia y el CPF nos ha llevado a identificar áreas para una posible exploración adicional, que se incluyen en la **8ª. Sección** de este Informe Conjunto.

#### **4. Breve historia de la participación de la Iglesia en las pensiones del clero antes del CPF**

El Equipo de Trabajo dedicó un tiempo significativo a entender la historia conjunta de la Iglesia y el CPF, tanto antes como después de la creación del CPF en 1914. Para disponer de un «cronograma» más completo de varios eventos de esta

historia que han influido en la relación entre la Iglesia y el CPF, sírvanse consultar el **III Apéndice**.

Esta sección describe eventos escogidos en la historia de las pensiones y beneficios en la Iglesia, antes de la creación del CPF. Esta historia refleja los cambios en la comprensión y la adopción de nuevas formas de pensar en la Iglesia sobre las pensiones y los beneficios.

### **Guerra prerrevolucionaria**

- Las primeras colonias de la corona de Inglaterra no solo establecieron la Iglesia, sino que también hicieron provisión para sus ministros mediante glebas (concesiones de tierras) que estaban destinadas a garantizar un salario fijo.
- Sin embargo, las glebas proporcionaron poco apoyo real para el clero, con la notable excepción de la Iglesia de La Trinidad de Wall Street. (esta iglesia usó los réditos derivados de los terrenos que poseía para mejorar la vida del clero, tanto dentro como fuera de la colonia de Nueva York).
- Si bien no hubo ningún movimiento en la Iglesia Anglicana colonial para ofrecer pensiones, a fines del siglo XVIII hubo algunas otras denominaciones que ofrecían beneficios similares a las pensiones. La Iglesia Morava proveyó para sus ministros a través del apoyo comunitario ya en 1742. Si bien no había ninguna pensión anual, la Iglesia Presbiteriana prestó su nombre en 1756 a un fondo de seguro llamado Fondo de Ministros, que socorrió a las viudas y huérfanos de los ministros que se suscribieron al fondo.
- En la Iglesia Anglicana colonial, el apoyo local era la única opción hasta la fundación de La Corporación de Ayuda a Viudas e Hijos de Clérigos en la Comunión de la Iglesia de Inglaterra (**Corporación para la Ayuda**) en 1769, que brindó apoyo a las viudas e hijos de clérigos fallecidos de la Iglesia de Inglaterra en las colonias americanas de Nueva York, Nueva Jersey y Pensilvania. No había ninguna disposición para el clero jubilado, discapacitado o desempleado, pero los beneficios ofrecidos por la Corporación de Ayuda se convirtieron en un factor clave que llevó al apoyo para los cónyuges e hijos sobrevivientes como uno de los beneficios que más tarde se encontraron dentro de la estructura del plan de pensiones del clero del CPF.
- Esta Corporación para la Ayuda fue el primer intento de proporcionar una renta anual en beneficio del clero activo (apoyando a sus cónyuges e hijos sobrevivientes). Hubo un esfuerzo de recaudación de fondos para proporcionar el corpus original de la Corporación para la Ayuda, junto con las tarifas de suscripción, las reglas de otorgamiento y el apoyo para los sobrevivientes del clero que se suscribieron.

## Guerra postrevolucionaria

- La Iglesia Anglicana en los nuevos Estados Unidos se redujo considerablemente en número después de la Revolución. Y, como no había obispos en los nuevos Estados Unidos, la ordenación requería un costoso viaje a Inglaterra o Escocia.
- En 1782, el obispo William White publicó un folleto sobre el desorden de la Iglesia y, en 1789, la tercera «Convención de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados de Nueva York, Nueva Jersey, Pensilvania, Delaware, Maryland, Virginia y Carolina del Sur» aprobó una estructura para la Iglesia que es muy similar a la estructura actual.
- La Convención de 1789 también abordó directamente el apoyo del clero en el Canon XIX, que establece que el clero debe tener un apoyo razonable de una iglesia para ser ordenado.
- Otro canon aprobado en 1789 buscaba limitar el tipo de trabajo que un clérigo podía aceptar (prohibiendo el «trabajo básico o servil»). Esto tuvo el efecto de crear una profesionalización del clero, aunque no había ningún requisito de que una iglesia debiera proporcionar un ingreso para igualar esta clase profesional.
- No se hizo mención en los Cánones de la Iglesia en ese momento de ningún apoyo para el clero discapacitado o para las viudas o los hijos sobrevivientes de clérigos, ni de ninguna pensión para el clero jubilado. De hecho, los Cánones en ese momento no incluyeron ninguna mención de que los clérigos pudieran jubilarse del ministerio activo en la Iglesia.
- La Guerra de la Independencia también tuvo el efecto de paralizar a la Corporación de Ayuda, con un número mucho menor de suscriptores. Además, la distancia recorrida por los tres estados dificultó la gestión de los asuntos de la organización, por lo que los miembros decidieron formar una corporación separada en cada uno de los tres estados para atender a las viudas e hijos del clero que residían en ese estado en particular y asignar los activos de la organización entre ellos. En 1806, los activos originales de la Corporación para la Ayuda se dividieron entre tres organizaciones separadas para servir al clero en Nueva York, Nueva Jersey y Pensilvania. Aunque el alcance de los réditos anuales y las provisiones para los sobrevivientes ha cambiado a lo largo de los años, estas organizaciones continúan existiendo.

## El siglo XIX

- En la Convención General de 1853, se creó una comisión para estudiar el establecimiento de un fondo para el socorro de las viudas y los huérfanos del clero fallecido en toda la Iglesia. El informe de la comisión sugiere una estructura para una organización de ayuda denominacional, para proporcionar ayuda económica a los sobrevivientes.

- Mediante la Convención General de 1859, se estableció un Fondo para la Ayuda de las Viudas y los Huérfanos de los Clérigos Fallecidos y de los Clérigos Ancianos, Enfermos y Discapacitados de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América (**Fondo para la Ayuda**), con un estatuto y normas, pero no se había establecido ningún aparato de financiación. Por la Convención General de 1862, los propios síndicos del Fondo para la Ayuda calificaron los esfuerzos de «evidentemente desesperados».
- La Convención General de 1871 revivió nuevamente el Fondo para la Ayuda, otorgándole cierta base económica al asignarle derechos de autor al Himnario. Es interesante observar esto, ya que también iba a ser una fuente inicial de financiación para el CPF. Incluso con este respaldo, la falta de fondos y lo ambicioso del plan iban a resultar demasiado para que tuviera éxito.
- En 1874, otra empresa de pensiones fue la Sociedad del Fondo de Jubilación del Clérigo, que comenzó en la Diócesis de Nueva Jersey. Era un plan de seguro que proporcionaba réditos anuales a los suscriptores. Este plan también falló en su misión original de pensiones para todo el clero debido a la falta de fondos y suscriptores, pero pudo reducir su misión y sobrevivir en una capacidad muy disminuida hasta mediados del siglo XX.
- La Convención General de 1892 aprobó el Canon 8 («De Ayuda al Clero en general») para autorizar al Fondo para la Ayuda a recibir regalías, ofrendas y otras donaciones para pagar beneficios a viudas e hijos de sacerdotes fallecidos.

### **Comienzos del siglo XX**

- La Convención General de 1907 propuso una campaña de recaudación de fondos con destino al Fondo para la Ayuda de «no menos de cinco millones de dólares», pero, para 1910, esta campaña sólo había recaudado \$300.000.
- A principios del siglo XX, hubo un movimiento social en Estados Unidos a favor de las pensiones (Europa había comenzado a financiar las pensiones desde mediados del siglo XIX). Este esfuerzo influyó en la fundación y estructura del CPF. Los planes de pensión establecidos para profesores universitarios, financiados con donaciones de Andrew Carnegie de \$10 millones y \$5 millones para financiar planes de pensión universitarios privados y estatales, respectivamente, fueron probablemente los que más influyeron en el progreso de la Iglesia.
- La Convención General de 1910 creó la Comisión Conjunta de Apoyo al Clero, que contó con el apoyo de ambas Cámaras para atender las necesidades de pensiones y beneficios en la Iglesia. Contrariamente a esquemas anteriores, no parece que la Comisión haya considerado nunca una compañía de seguros externa para proporcionar estos servicios a la Iglesia.

- Para la Convención General de 1913, la Comisión Conjunta, bajo el liderazgo del obispo William Lawrence, había preparado una propuesta para la creación de un fondo de pensiones para todo el clero de la Iglesia. Luego, la Convención General autorizó a la Comisión Conjunta a formar una corporación y crear las operaciones necesarias para un plan de pensión para el clero.
- La fundación del CPF y su historia posterior se tratan en la siguiente sección de este Informe Conjunto y en el **III Apéndice**.
- Debido a la falta de fondos, el Fondo para la Ayuda se cerró formalmente en 1917 y se disolvió en el CPF. Si bien no tuvo éxito, generó conciencia en la Iglesia de que se necesitaba apoyo económico para los sobrevivientes, así como para el clero discapacitado y jubilado.
- La Sociedad para el Fondo de Jubilaciones de los Clérigos [*The Clergymen's Retiring Fund Society*] cerró formalmente con la venta de sus activos a la Corporación del Seguro de Vida de la Iglesia [*Church Life Insurance Corporation*], propiedad del CPF, en 1948.

### **Cambios de actitud**

Desde la época colonial hasta el establecimiento del CPF en 1914, se puede seguir un cambio de paradigma en el pensamiento hacia la vocación del clero, en particular los sacerdotes. Gracias a la tenacidad de las personas interesadas, incluidos obispos y líderes laicos, y a través de numerosas convenciones generales, se produjeron cambios clave a lo largo de muchos años. A vuelo de pájaro son los que siguen:

- Un cambio del clero que trabaja hasta la tumba, a ser digno de algunos ingresos mientras aún vive, ya sea por discapacidad o por una pequeña suma de jubilación.
- Un cambio de los servidores clericales a la Iglesia y su pueblo, a ser elevado a una cierta clase (categoría) de profesionales que pueden percibir ganancias fuera de su profesión.
- Un cambio de apoyo al clero (y / o sus dependientes) de una contribución caritativa a un beneficio ganado.
- Un cambio de la financiación local y diocesana para la ayuda del clero a un plan para toda la Iglesia.
- Un cambio de la Iglesia que se aleja de las prácticas mercantiles seculares, a la adopción de las prácticas de esos magnates comerciales reunidas por el obispo Lawrence.

- Un cambio de las contribuciones individuales del clero a las contribuciones requeridas de las congregaciones en nombre del clero.
- Un cambio de los beneficios que dimanaban de la caridad, a un derecho.

Basta leer esta cita del obispo Lawrence (*Outlasting Marble and Brass*, p. 66) para imaginar cómo este último cambio preparó el escenario para el CPF de hoy:

*«Esta distinción también debe ser clara. Una pensión no es caridad y la caridad no es pensión. Una pensión es algo que una vez hecho el contrato, el pensionista puede reclamar como un derecho, y no hay ninguna caridad en recibirlo».*

## **5. La fundación del CPF**

Después de la Convención General de 1913, los miembros de la Comisión Conjunta emprendieron la compleja labor de establecer un plan de pensiones para el clero de la Iglesia. Entre otras cosas, los miembros de la Comisión Conjunta incorporaron el CPF (como se analiza a continuación), realizaron un trabajo actuarial más profundo y, en base a ese trabajo, decidieron los términos de un plan de pensiones que garantizaría una pensión mínima para el clero al jubilarse y a sus deudos sobrevivientes. También comenzaron a recaudar fondos con toda seriedad, al objeto de recaudar poco más de \$5 millones de «capital inicial» en donaciones, para garantizar que los activos del CPF fueran suficientes para pagar las pensiones prometidas al clero y sus beneficiarios.

Como lo explicó el obispo Lawrence en *La historia del Fondo de Pensiones [The Story of the Pension Fund]*, publicado en 1931, el CPF y los términos del plan de pensiones se establecieron teniendo en cuenta firmemente dos principios esenciales:

1. El clero tiene derecho a una jubilación segura, no como un favor o una caridad, sino como un derecho, y «para adquirir esta certeza, la estructura del sistema debe ser tan firme y confiable como la ciencia actuarial pueda hacerlo. . . . Un sistema tras otro ha fallado debido a una ligereza del trabajo actuarial o por prácticas cordiales y aparentemente generosas».
2. Las estimaciones recibidas y los beneficios pagados deben determinarse actuarialmente, y los administradores del plan de pensiones deben «respetar estrictamente los principios y términos actuariales del [plan] adoptado. Cuando la Iglesia ha creado un sistema, sus directores deben administrar el sistema sin temor ni favoritismo. Darles la libertad de hacer excepciones [en] nombre de casos [compasivos] o de grupos especiales es poner en peligro el sistema. En el caso de las pensiones, la Iglesia tuvo que elegir entre la caridad como favor personal o un sistema de acción inequívoca: eligió el sistema inequívoco: y aunque los corazones de los administradores puedan

sentirse movidos por la simpatía y el deseo de hacer excepciones, su sentido de responsabilidad hacia la Iglesia los mantiene fieles a su deber».

Tanto antes como después de la Convención General de 1913, los miembros de la Comisión Conjunta también dedicaron mucho tiempo a educar al clero y a las diócesis de la Iglesia sobre los principios y términos propuestos para el plan de pensiones para el clero, un empeño en que el CPF ha continuado hasta el día de hoy.

Al tiempo de la Convención General de 1916, el CPF había recaudado aproximadamente dos tercios de su meta de \$5 millones y, además, todas las diócesis de la Iglesia, así como 19 distritos misioneros, habían aceptado los términos del plan de pensiones del clero que el CPF había establecido.

Con el sueño de un plan de pensiones para el clero de la Iglesia acercándose a la realidad, ambas Cámaras de la Convención General de 1916 se reunieron en sesión conjunta para conocer más sobre el progreso alcanzado y aprobaron lo que entonces era el Canon 56 (Del Fondo de Pensiones de la Iglesia), como se analiza a continuación.<sup>1</sup>

Como lo explicó el obispo Lawrence en *La historia del Fondo de Pensiones*:

«Ninguna legislación de la Iglesia ha tenido un estudio más cuidadoso por parte de los diputados a la Convención General, de los delegados a las convenciones diocesanas y del clero y laicos de la Iglesia que el Fondo de Pensiones. Basado en el consejo de los principales actuarios y financieros, este sistema de pensiones cuenta con la aprobación unánime de la Iglesia; y está incluido en sus cánones como parte de su ley».

Aunque el objetivo original de la Comisión Conjunta era recaudar \$5 millones para financiar las obligaciones del CPF conforme el nuevo plan de pensiones para el clero, los miembros de la Comisión Conjunta finalmente recaudaron \$8,5 millones de más de 47.000 donantes en toda la Iglesia. Para 1917, con un marco legal y una financiación inicial en vigor, el CPF abrió sus puertas y envió su primer cheque de pensión el 1 de marzo de 1917. Así pues, la misión del CPF de servir a la Iglesia proporcionándole jubilación y otros beneficios a su clero y, con el tiempo, a sus empleados laicos, había comenzado.

---

<sup>1</sup> La Convención General de 1916 también aprobó y autorizó el uso en la Iglesia de un nuevo himnario, y decidió que las ganancias provenientes de la publicación del nuevo himnario debían emplearse para beneficio del CPF. Esta decisión dio lugar a que el CPF creara una nueva compañía subsidiaria que poseía los derechos de autor y publicaba el nuevo himnario de la Iglesia, una compañía que ahora se llama *Church Publishing Incorporated*.

## **6. El estatus legal y canónico de la relación entre la Iglesia y el CPF**

Esta sección discutirá el estado legal y canónico de la Iglesia y el CPF, y sus relaciones, así como su evolución a lo largo del tiempo.

### **a. Resumen de ciertos asuntos legales**

Antes de continuar con nuestra discusión sobre el estado legal y canónico de la Iglesia, la DFMS y el CPF, el Equipo de Trabajo pensó que podría ser útil para los lectores comprender ciertos asuntos eclesiales y legales asociados con estos organismos:

Algunas entidades como la Iglesia no se crean conforme a las leyes estatales. Hay cuerpos religiosos que existen como entidades eclesiásticas, no como entidades seculares. Las entidades eclesiásticas pueden ser consideradas bajo la ley secular como asociaciones no incorporadas o sociedades religiosas. La distinción esencial es que dichas entidades no han sido creadas para funcionar bajo formas de organización seculares, como las corporaciones, las sociedades, las compañías de responsabilidad limitada u otras creadas mediante estatutos u otras leyes. Las entidades eclesiásticas deciden por sí mismas qué tipo de documentos las rigen, si es que algunos, y qué autoridad, poderes, deberes y responsabilidades tendrán las distintas personas, grupos, organismos o cargos.

En el caso de la Iglesia [Episcopal], ésta ha optado por tener una Constitución, Cánones, un Libro de Oración Común y Reglas de Orden (para cada Cámara de la Convención General y Reglas Conjuntas para ambas Cámaras) como sus principales instrumentos de gobierno.

Para las entidades que se incorporan conforme a las leyes estatales, esas leyes estatales exigen muchos aspectos de su gobierno. Los principales documentos de gobierno de una corporación en la actualidad son su carta fundacional (que puede ser en forma de certificado de incorporación o artículos de incorporación) y sus estatutos.

En general, la carta fundacional de una corporación se presenta ante el regulador estatal correspondiente para crear la corporación y autorizar a la corporación a procurar los propósitos descritos en la misma. Tanto la DFMS como el CPF son corporaciones sin fines de lucro creadas en el estado de Nueva York, por lo cual el Departamento de Estado de Nueva York mantiene archivadas y pone a disposición del público las cartas fundacionales de la DFMS y el CPF. Tanto la DFMS como el CPF también tienen constituciones: en el caso de la DFMS, el Canon I.3 establece su Constitución, y en el caso del CPF, su Carta Fundacional exige una Constitución.

La pertinente ley de corporaciones del estado (o la ley de corporaciones sin fines de lucro) establece y / o restringe el papel, las responsabilidades y la autoridad de cada corporación formada en ese estado. La ley de corporaciones sin fines de lucro de Nueva York (tanto estatutaria como judicial) se aplica tanto a la DFMS como al CPF. Cada una de estas corporaciones sin fines de lucro también está sujeta a las muchas leyes y regulaciones federales, estatales y locales que se aplican a sus respectivas actividades.

Una corporación está gobernada por su junta directiva, y la ley estatal de corporaciones establece la autoridad legal y las restricciones que se aplican a la junta directiva de cada corporación formada en ese estado. El Consejo Ejecutivo actúa como la junta directiva de la DFMS y la Junta de Síndicos sirve como la junta directiva del CPF, por lo que la ley de corporaciones sin fines de lucro de Nueva York (y otros estatutos y jurisprudencia) dicta ciertas responsabilidades para el Consejo Ejecutivo (en su calidad de Junta Directiva de la DFMS) y de Junta de Síndicos del CPF.

La junta directiva de una corporación crea estatutos para definir varias reglas y procedimientos para el funcionamiento de la junta y abordar otros asuntos habituales. Al igual que otras corporaciones, tanto la DFMS como el CPF tienen carta fundacional y estatutos.

Las corporaciones sin fines de lucro de Nueva York, como son el CPF y la DFMS, pueden enmendar sus cartas fundacionales, y las juntas directivas de estas corporaciones pueden enmendar sus constituciones y estatutos, pero al hacerlo deben cumplir con las restricciones contenidas en los documentos que rigen y las leyes y regulaciones aplicables. Por ejemplo, una corporación sin fines de lucro de Nueva York puede agregar, eliminar o cambiar cualquiera de los poderes o propósitos autorizados que se especifican en su carta fundacional, pero primero debe obtener el consentimiento de su junta directiva y la aprobación de al menos la mayoría de sus miembros si tiene miembros, así como la aprobación del Tribunal Supremo de Nueva York o del Fiscal General del Estado de Nueva York. Al solicitar la aprobación del Fiscal General del Estado de Nueva York, una corporación sin fines de lucro debe proporcionar información sobre la enmienda propuesta a la carta fundacional a la Oficina de Entidades Benéficas del Fiscal General del Estado de Nueva York. Si una enmienda propuesta a la carta fundacional del CPF o de la DFMS cambiara materialmente cualquiera de sus fines o facultades corporativos, la Oficina de Entidades Benéficas probablemente solicitaría pruebas de que la Iglesia apoya el cambio.

## **b. Estatus legal de la Iglesia Episcopal**

### ***i. La Iglesia Episcopal (la entidad eclesiástica no incorporada)***

La Iglesia nació en octubre de 1785 cuando clérigos y diputados laicos de varios estados se reunieron en una convención y adoptaron la primera Constitución. [Diario de la Convención General de 1785, pág. 8.] No era entonces ni es ahora una entidad incorporada de ningún tipo en términos de derecho secular.<sup>2</sup> Desde una perspectiva legal secular, la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América, también conocida como Iglesia Episcopal (el nombre de la Iglesia según el Preámbulo de la Constitución) es una asociación voluntaria o sociedad religiosa no incorporada.

---

<sup>2</sup> Está más allá del alcance de este memorando comentar sobre el estatus legal de la Iglesia en otros países que no sean Estados Unidos.

## **ii. La Convención General**

La Convención General es el órgano rector de la entidad eclesiástica de la Iglesia. Se reúne cada tres años como un organismo bicameral formado por la Cámara de Diputados y la Cámara de Obispos. La Cámara de Diputados está compuesta hasta por cuatro laicos y cuatro sacerdotes y diáconos de cada diócesis. La Cámara de Obispos está compuesta por todos los obispos de la Iglesia.<sup>3</sup> La Iglesia tiene una forma unitaria de gobierno, lo que significa que toda autoridad reside en la Convención General. La Convención General elige qué delegar en diócesis, provincias, obispos, clérigos y otros organismos y cargos.

La Convención General ha elegido gobernar la Iglesia y a sí misma sujeta a su Constitución, un conjunto de Cánones, el Libro de Oración Común, Reglas de Orden para cada Cámara de la Convención General, las cuales son la Cámara de Diputados y la Cámara de Obispos, y un conjunto de Reglas de Orden Conjuntas aplicables a ambas Cámaras, así como numerosas resoluciones de la Convención General. Todas las actas de la Convención General y de la Cámara de Obispos, cuando se reúne entre una y otra Convención General, se publican en el Diario de cada Convención General. Todos los documentos de gobierno de la Iglesia son públicos e históricamente han sido publicados para la venta por *Church Publishing Incorporated*, una subsidiaria del CPF. Más recientemente, estos documentos están disponibles a través de varios sitios web como [www.episcopalchurch.org](http://www.episcopalchurch.org), [www.generalconvention.org](http://www.generalconvention.org) y [www.episcopalarchives.org](http://www.episcopalarchives.org).

La Convención General funciona mediante la aprobación de resoluciones. Sin embargo, antes de ser considerada por la Cámara de Obispos o la Cámara de Diputados, cada resolución propuesta debe ser revisada por el comité legislativo asignado de cada Cámara. *El* Obispo Primado y *el* presidente de la Cámara de Diputados asignan las resoluciones propuestas a los comités legislativos.

Se han establecido comités legislativos para cada Convención General desde 1916 (entonces denominado «Comité del Fondo de Pensiones de la Iglesia») para considerar resoluciones relacionadas con el CPF. Más recientemente, las Reglas de Orden de la Cámara de Obispos de 2018 permiten que *el* Obispo Primado pueda nombrar comités legislativos, según sea necesario, que pueden incluir un Comité del Fondo de Pensiones de la Iglesia. De igual manera, las Reglas de Orden de la Cámara de Diputados de 2018 establecen que *el* Presidente de la Cámara de Diputados puede nombrar un Comité del Fondo de Pensiones de la Iglesia con las siguientes responsabilidades:

«Recibir [ ] y proponer [ ] Resoluciones sobre el propósito, el alcance, la estructura y la labor del Fondo de Pensiones de la Iglesia, que incluyen, entre otros, pensiones, discapacidad, seguro médico, otros seguros y productos para

---

<sup>3</sup> Trasciende el alcance de este Informe Conjunto discutir qué obispos tienen y no tienen derecho a votar en la Cámara de Obispos.

empleados laicos y ordenados de la Iglesia, [así como] seguros para instituciones y publicaciones de la Iglesia».

Los comités del Fondo de Pensiones de la Iglesia han considerado una amplia variedad de propuestas de resoluciones de la Convención General y han sido cuidadosos al tomar en cuenta su impacto tanto en la Iglesia como en el CPF . Por ejemplo, en 2018, el Comité del Fondo de Pensiones de la Iglesia de cada Cámara consideró resoluciones sobre la equidad de las pensiones, los beneficios de salud y la licencia familiar con sueldo. Este comité legislativo también abordó resoluciones que buscaban informes más detallados de la compensación del clero por raza y género en el informe de compensación del clero del CPF .

En los últimos años, las resoluciones de la Convención General que tendrían un impacto significativo en el CPF y su labor se han asignado a otros comités legislativos. De hecho, la mayoría de los comités legislativos en la Convención General de 2018 examinaron una o más resoluciones que afectarían al CPF o a su labor, o a ambas. Esto tiene ventajas y desventajas, tanto para la Iglesia como para el CPF .

La Convención General aprueba Cánones sobre el CPF. El canon principal, que se analiza a continuación, es el Canon 1.8, titulado Del Fondo de Pensiones de la Iglesia. La Convención General también ha aprobado una serie de otros cánones que hacen referencia al CPF . Como se analiza más adelante en esta **Sección 6**, se requiere que el CPF prepare formularios para exámenes médicos y psicológicos que se utilizan para evaluar a las personas en el proceso de ordenación, al clero recibido de otras iglesias y a los obispos electos. Otros Cánones requieren que se notifique al CPF (no como Registrador de Ordenaciones) de las acciones disciplinarias eclesiológicas contra el clero y otros cambios en el estado del clero. Varios cánones requieren que un clérigo proporcione evidencia de que ha realizado pagos de pensión al CPF.

Además, la Convención General ha promulgado muchas resoluciones sobre el CPF desde que éste se creó en 1914. Las resoluciones han abordado una variedad de temas. Algunas han ordenado al CPF que realice determinadas tareas o trabajos y otros han solicitado al CPF que lo haga. En otras ocasiones, solicita, insta, recomienda y anima al CPF a hacer o no ciertas cosas. Y en otros casos, la Convención General autoriza al CPF a tomar ciertas decisiones. El contenido y el hecho de estas resoluciones constituyen un componente importante de la relación entre la Iglesia y el CPF . En conjunto, las resoluciones constituyen un registro informativo y establecen un componente importante de la relación canónica entre la Iglesia y el CPF .

### ***iii. El Consejo Ejecutivo de la Convención General («el Consejo Ejecutivo»)***

El Consejo Ejecutivo es el organismo creado por la Convención General para desempeñar muchas responsabilidades de gobierno, administrativas y políticas. El Consejo Ejecutivo dispone de muchas facultades, pero no de todas, de la Convención General. Hay algunas facultades pertenecientes a la Convención General que ésta no ha delegado en el Consejo Ejecutivo, como la autoridad para enmendar la Constitución, enmendar los Cánones, revisar el Libro de Oración Común y celebrar las elecciones

requeridas por la Convención General. El alcance de la autoridad del Consejo Ejecutivo se establece en el Canon sobre el Consejo Ejecutivo, Canon I.4 y cualesquier otros cánones o resoluciones de la Convención General que otorguen autoridad al Consejo Ejecutivo. Es lo más parecido que tiene la Iglesia a una junta directiva, pero como la Iglesia no es una corporación, carece de una junta en el sentido legal.

El precursor del actual Consejo Ejecutivo, el Consejo Nacional, fue creado por la Convención General en 1919 mediante un nuevo canon titulado «Del Obispo Primado y del Consejo». El Consejo Nacional reemplazó a tres juntas independientes: la Junta de Misiones de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, la Junta General de Educación Religiosa y la Comisión Conjunta de Servicio Social. [Diario de la Convención General, 1919, pág. 169.] Los fines y la autoridad del Obispo Primado y del Consejo Nacional, juntos, fueron descritos en los Cánones e incluyeron:

« . . . será la Junta Directiva de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera y ejercerá todas las facultades de esta Sociedad.

. . . Administrará y llevará a cabo la obra Misionera, Educativa y Social de la Iglesia. . .

. . . ejercerá todas las facultades de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera según lo dispuesto en el Canon 57, Artículo II., Sección I, y estará a cargo de la unificación, desarrollo y puesta en práctica del trabajo de las misiones, la extensión de la Iglesia, la educación religiosa y el servicio social cristiano; de la realización de las tareas que les pueda encomendar la Convención General, y del inicio y desarrollo de las nuevas labores entre una y otra sesión de la Convención General que se consideren necesarias, con sujeción, sin embargo, a las disposiciones de la Constitución y Cánones y otras directrices de la Convención General.

. . . tendrá el poder de emplear todas las sumas de dinero previstas en el presupuesto aprobado por la Convención General».

Cánones 59 y 60, Diario de la Convención General, 1919, págs. 154-55.]

El Consejo Nacional fue rebautizado como Consejo Ejecutivo por la Convención General en 1964 y su fines y autoridad se definieron para incluir:

« . . . será [la] Junta Directiva [de la DFMS]. . .

. . . [con el Obispo Primado] tendrá a su cargo la unificación, desarrollo y prosecución de la obra misionera, educativa y social de la Iglesia. ..

. . . ejercerá las facultades que los Cánones le confieren, y las facultades adicionales que pueda determinar la Convención General y, entre sesiones de la Convención General podrá iniciar y desarrollar la nueva labor que considere necesaria».

[Cánones 3, 4.1 (a) y 4.1 (c), Constitución y Cánones, 1964.]

La descripción de los fines y la autoridad del Consejo Ejecutivo ha cambiado ligeramente a lo largo de los años y hoy dice:

« . . . será [la] Junta Directiva [de la DFMS]. . .

. . . supervisará la ejecución del programa y las políticas adoptadas por la Convención General. El Consejo Ejecutivo, en su calidad de Junta Directiva, supervisará la labor realizada por la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. El Consejo tendrá la responsabilidad de supervisar la disposición de los fondos y otras propiedades de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera en conformidad con las disposiciones de este Canon y las resoluciones, órdenes y presupuestos adoptados o aprobados por la Convención General. El Consejo Ejecutivo también tendrá la responsabilidad de supervisar el trabajo de la Oficina de la Convención General y del Director Ejecutivo de la Convención General, quienes informarán directamente al Consejo Ejecutivo. También tendrá la responsabilidad de supervisar la disposición del dinero de la Oficina de la Convención General. El Consejo adoptará los procedimientos que considere apropiados para la aprobación de los gastos de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera y de la Oficina de la Convención General. . .

. . . ejercerá las facultades que los Cánones le confieren, y las facultades adicionales que pueda determinar la Convención General y, entre sesiones de la Convención General, podrá iniciar y desarrollar la nueva labor que considere necesaria».

[Cánones I.3, I.4.1 (a) y (c), Constitución y Cánones, 2018.]

Además de estas responsabilidades, el Consejo Ejecutivo también prepara el anteproyecto presupuestario para cada trienio. Luego entrega ese anteproyecto al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas. [Canon I.4.6 (a).] La Convención General aprueba el presupuesto.

El Consejo Ejecutivo está compuesto por:

- *El* obispo Primado
- *El* presidente de la Cámara de Diputados
- Cuatro obispos elegidos por la Convención General
- Cuatro presbíteros o diáconos elegidos por la Convención General
- Doce laicos elegidos por la Convención General
- Un[a] obispo, presbítero o diácono y un[a] laico elegido por cada provincia

El Director de Operaciones, el Secretario de la Convención General, el Tesorero de la Convención General, el Director de Finanzas y el Director de Asuntos Jurídicos del

Consejo Ejecutivo son todos miembros *ex officio*s del Consejo Ejecutivo con asiento y voz pero sin voto. El mandato de todos los miembros electos del Consejo es de seis años, y cada miembro tiene derecho a prestar servicio por un único período de seis años no antes de que hayan transcurrido al menos tres años desde que haya concluido su mandato [anterior].

### **1. Estatutos del Consejo Ejecutivo**

Desde su creación en 1919, el Canon sobre el Consejo Ejecutivo ha dispuesto que este pueda promulgar los Estatutos de su propio gobierno sujeto a las disposiciones de la Constitución y el resto de los Cánones. [Canon I.4.1 (c)]. En 1988, ese canon fue enmendado para disponer que *el* Presidente y *el* Vicepresidente del Consejo Ejecutivo desempeñen deberes que son habituales para esos cargos y que también son conferidos por los Cánones y los Estatutos del Consejo. [Canon I.4.1 (e)]. En 1997, el canon se enmendó para facultar al Consejo Ejecutivo a establecer mediante sus estatutos, comités y grupos o equipos de trabajo *ad hoc*. [Canon I.4.4.]. Y, en 2018, el Consejo Ejecutivo fue autorizado a establecer procedimientos y pautas en sus estatutos que permitan a los miembros participar y votar en las reuniones del Consejo Ejecutivo mediante una tecnología que permita a todos los participantes escucharse entre sí simultáneamente. . [Canon I.4.5 (b).]

Los Estatutos del Consejo Ejecutivo (y los de la DFMS) abarcan asuntos que normalmente están cubiertos por los Estatutos de una junta directiva, incluida la descripción de cómo se presentan y consideran las resoluciones, especificando los comités y cómo se designan (Ejecutivo, Ejecutivo Transicional, comités permanentes conjuntos del Consejo Ejecutivo y la DFMS, y comités *ad hoc*), y asuntos de conflictos de interés, indemnización de miembros y modificación de los Estatutos.

Actualmente, el Consejo Ejecutivo tiene un conjunto de estatutos que abarcan su labor como Consejo Ejecutivo y como junta directiva de la DFMS.

### **2. El Consejo Ejecutivo y el CPF**

Sujeto a limitaciones en los Cánones tales como la elección de síndicos y la enmienda del Canon I.8, el Consejo Ejecutivo actúa en nombre de la Iglesia entre una y otra convención general.

#### ***iv. Las diócesis y el CPF***

El papel principal de las diócesis con respecto al CPF y sus compañías afiliadas es como empleador del clero y de los empleados laicos que participan en los planes de beneficios del CPF y como el organismo con algún tipo de autoridad sobre las congregaciones y otras organizaciones episcopales, incluida la autoridad para adoptar cánones diocesanos para su gobierno. Algunas diócesis tienen un canon diocesano que aborda asuntos relacionados con el CPF . Por lo general, el canon diocesano establece un comité de la diócesis para recibir informes del CPF y hacer un informe anual a la convención diocesana sobre tales asuntos. Además, los cánones diocesanos

normalmente obligan a todas las organizaciones diocesanas, incluidas las parroquias y misiones, a proporcionar información al CPF sobre compensaciones a los empleados clericales (y laicos).

Además de esos roles, las diócesis no tienen un desempeño directo con respecto al CPF . Las diócesis eligen diputados a la Convención General y los obispos de la diócesis son miembros de la Cámara de Obispos, pero las diócesis *per se* no tienen autoridad ni función de gobierno respecto al CPF .

### **c. Estatus legal de la DFMS**

La DFMS es la entidad incorporada de la Iglesia. Posee los bienes muebles e inmuebles de la Iglesia, administra sus fondos y emplea a todo el personal de la Iglesia. Es la entidad corporativa a través de la cual la Iglesia opera.

La Convención General estableció la DFMS en 1821. [Diario de la Convención General, 1821, p. 21-22.] La Constitución inicial de la DFMS se establece en el Apéndice V del Diario de 1821, en las páginas 51-54. Los miembros iniciales fueron todos los Obispos de la Iglesia, más todos los diputados clérigos y laicos y «aquellas otras personas que contribuyan, por suscripción, tres dólares o más anualmente a los objetos de la institución. . . » (Véase p. 51.) La junta directiva de la DFMS estaba compuesta por el Obispo Primado, los dos obispos principales de la Cámara de Obispos como vicepresidentes y veinticuatro directores elegidos en la reunión anual. (Véase la página 52).

En 1835, la Convención General enmendó la Constitución de la DFMS para establecer que «Se considerará que la Sociedad comprende a todas las personas que son miembros de esta Iglesia». [Diario de la Convención General, 1835, pág. 129.] El mundo fue declarado campo misionero de la Iglesia y la Iglesia encomendó su labor misionera a un organismo conocido como la Junta de Misiones, que estaba compuesto por treinta miembros elegidos por la Convención General y todos los obispos de la Iglesia, además de todas las personas que se habían convertido en «patrocinadores» de la DFMS antes de la Convención General de 1929. [Diario, 1835, págs. 129-130].

La DFMS fue incorporada por la legislatura del estado de Nueva York en 1846 «con el propósito de realizar operaciones misioneras generales en todos los países» y fue el primer organismo incorporado de la Iglesia.

La Convención General ha enmendado la Constitución de la DFMS varias veces a lo largo de los años. En 1871, se modificó para añadir:

Y la Junta de Misiones de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América, de aquí en adelante, podrá ejercer, sujeta a la Convención General, y dentro de las limitaciones contenidas en esta Constitución, y en cualquier enmienda que se haga en adelante en la misma, todas las facultades corporativas de la antes mencionada institución.

Según la Constitución y los Cánones Anotados para el Gobierno de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América, también conocida como la Iglesia Episcopal (**Constitución y Cánones Anotados**), 1981, p. 220, esta enmienda «fue concebida para otorgar mayores facultades a la Junta de Misiones, autorizándola a ejercer todos las facultades corporativas de [la DFMS]».

En 1877, la Constitución de la DFMS se promulgó como canon y ha permanecido como canon desde entonces. [Diario de la Convención General, 1877, pág. 178.] Todas las enmiendas se analizan en profundidad en la Constitución y Cánones Anotados, págs. 208-241.

La Constitución actual de la DFMS se encuentra en las páginas 43-44 de la Constitución y los Cánones (2018) disponible en <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/23914>. Consta de tres artículos. El Artículo I establece que el nombre de la corporación es Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América. Sigue diciendo que la corporación «comprende a todas las personas que son miembros de la Iglesia». El artículo II establece que el Consejo Ejecutivo es la Junta Directiva de la DFMS. Además, ordena que la Junta Directiva apruebe Estatutos que no sean incompatibles con la Constitución y Cánones. El artículo III define a los funcionarios de la DFMS como un Presidente que es *el* Obispo Primado, dos vicepresidentes, uno de los cuales es *el* presidente de la Cámara de Diputados y el otro es *el* Director de Operaciones, *un* Tesorero que es *el* Director de Finanzas del Consejo Ejecutivo y *un* Secretario que es *el* Secretario del Consejo Ejecutivo. El artículo III continúa diciendo que los funcionarios tienen las facultades y desempeñan los deberes asignados por los Estatutos, y que los Estatutos pueden fijar estipulaciones para otros funcionarios, y que la tenencia, compensación, facultades y deberes de los funcionarios están establecidos por los Estatutos y los Cánones. El artículo IV establece que la Constitución de la DFMS puede ser enmendada por la Convención General.

#### ***i. El Consejo Ejecutivo como Junta Directiva de la DFMS***

Desde 1919, con la creación del Consejo Nacional, la junta directiva de la DFMS ha sido definida por la Constitución de la DFMS como el Consejo Nacional, ahora el Consejo Ejecutivo. [Diario de la Convención General, 1919, p. 165, Canon I.3.II.]

La autoridad canónica del Consejo Ejecutivo en su calidad de junta directiva de la DFMS, se estableció en el canon del Consejo Ejecutivo de 1964, Canon 4.1 (c):

«El Consejo tendrá la facultad de instruir la disposición de los fondos y otras propiedades de dicha Sociedad de acuerdo con las disposiciones de este canon y las disposiciones y presupuestos adoptados o aprobados por la Convención General».

En la actualidad esa autoridad se describe como:

«El Consejo Ejecutivo, en su calidad de Junta Directiva, supervisará la labor realizada por la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. El Consejo tendrá la responsabilidad de supervisar la disposición de los fondos y otras propiedades de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de acuerdo con las disposiciones de este canon y las resoluciones, órdenes y presupuestos adoptados o aprobados por la Convención General. . . . »

Canon I.4.1(a).

## **ii. Estatutos de la DFMS**

Al igual que con el Consejo Ejecutivo, el canon sobre la DFMS ha autorizado a su junta a adoptar estatutos que no sean incompatibles con la Constitución y Cánones. El canon del Consejo Ejecutivo es permisivo; «puede» adoptar estatutos. [Canon I.4.1 (c).] El canon sobre la DFMS es perentorio; la junta «deberá» adoptar estatutos. [Canon I.3.II.] El artículo III del Canon I.3 establece que, además *del* Presidente, los vicepresidentes, *el* Secretario y *el* Tesorero que se estipulan, los Cánones o los Estatutos pueden disponer el nombramiento de funcionarios adicionales. El Artículo III continúa disponiendo que las facultades, deberes, tenencia y compensación de los funcionarios serán prescritos por los Cánones y los Estatutos.

Actualmente, el Consejo Ejecutivo tiene un conjunto de estatutos que abarcan su quehacer como Consejo Ejecutivo y como junta directiva de la DFMS.

## **iii. Relación de la DFMS y el CPF**

Debido a que la DFMS es la entidad incorporada que lleva a cabo los negocios de la Iglesia, todos los empleados de la Iglesia en el ámbito denominacional en Estados Unidos son empleados de la DFMS.<sup>4</sup> Como tales, todos los empleados clericales de la DFMS participan en el plan de pensiones del clero del CPF y en los planes de beneficios afines. Conforme al sistema de pensión laica obligatoria de la Iglesia, promulgado recientemente (y que se ofrece a través del CPF), los empleados laicos elegibles de la DFMS participan en los planes de pensión del CPF . (Ver Canon I.8.3.) El clero y los empleados laicos de la DFMS también participan en el plan de salud denominacional obligatorio, optando por el plan que elijan de los ofrecidos por la DFMS. (Ver Canon I.8.3.) El la DFMS no tiene otra función con respecto a el CPF que no sea la de un empleador que ofrece beneficios obligatorios y discrecionales a los empleados.

## **d. Estatus legal del Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)**

---

<sup>4</sup> Trasciende el alcance de este Informe Conjunto tratar el estado jurídico de los empleados que pueden trabajar para la Iglesia en otros países fuera de Estados Unidos.

***i. El CPF fue creado como una corporación neoyorquina sin fines de lucro en 1914***

Como se discutió anteriormente, la Convención General de 1913 respondió a la recomendación de la Comisión Conjunta autorizando a los miembros de la Comisión Conjunta a crear una nueva corporación y tomar las medidas necesarias para establecer un fondo de pensiones para todo el clero episcopal.

En ese momento, una corporación sin fines de lucro solo podía crearse mediante legislación. Los miembros de la Comisión Conjunta eligieron a Nueva York como el estado para la creación del CPF debido a la supervisión fiscal integral de Nueva York por parte de los reguladores estatales, además de ser la sede de los principales mercados financieros del país.

En consecuencia, el 3 de abril de 1914, la legislatura del estado de Nueva York promulgó una ley para establecer el CPF como una corporación benéfica (sin fines de lucro) con los siguientes propósitos específicos:

- proporcionar «pensiones y otras formas de apoyo» al clero de la Iglesia y las iglesias en comunión con la Iglesia «que, por razón de un servicio prolongado y meritorio, o por edad, discapacidad u otra razón, se considerará que tienen derecho a asistencia y ayuda de esta corporación, *en los términos y condiciones, no obstante, que dicha corporación pueda aprobar y adoptar periódicamente*»;
- proporcionar «pensiones y otras formas de apoyo» a las personas dependientes de esos clérigos que «se consideren con derecho a la asistencia y la ayuda de esta corporación, *en los términos y condiciones, no obstante, que dicha corporación pueda aprobar y adoptar periódicamente*»; y
- «hacer y llevar a cabo todas las cosas necesarias y adecuadas para una corporación creada con el propósito de proporcionar pensiones y otras formas de apoyo» a estos clérigos y sus dependientes.

En particular, la ley de 1914 autorizó al CPF a determinar los términos y condiciones de las «pensiones y otras formas de apoyo» que proporciona.

La ley de 1914 también requería que los miembros de la Comisión Conjunta adoptaran una «constitución» para el CPF que prescribiera el número y las calificaciones de los «miembros» del CPF<sup>5</sup> (dejando en claro que los miembros pueden o no ser los mismos que los síndicos del CPF), el número de miembros que constituirían un quórum, el número de síndicos que manejarían los negocios y asuntos del CPF y las calificaciones, facultades y forma de selección de los síndicos y funcionarios del CPF.

---

<sup>5</sup> Los miembros de una corporación sin fines de lucro de Nueva York no tienen ningún interés económico o de propiedad en la corporación, pero tienen ciertos derechos de voto..

Curiosamente, la ley de 1914 especificó:

la «selección de síndicos u oficiales, o ambos, puede o no hacerla el organismo gobernante de la [Iglesia], ahora conocida como [Convención General], o por nombramiento con referencia a sus cargos oficiales en dicha Iglesia o en dicha convención general, o de acuerdo con los cánones o reglamentos adoptados o prescritos en dicha convención general».

Finalmente, la ley de 1914 otorgó autoridad al regulador de seguros de Nueva York para realizar exámenes del CPF y requirió que el CPF presentara ciertos informes financieros al regulador de seguros.

La ley de 1914 ha sido enmendada por la legislatura de Nueva York dos veces desde su promulgación, pero la mayoría de los requisitos de esta ley sobreviven hasta el día de hoy. Las enmiendas a esta ley y la Constitución del CPF se analizan a continuación.

## ***ii. El estatuto del el CPF establece su autoridad legal***

La ley de 1914, en su forma enmendada, representa lo que las autoridades del estado de Nueva York y los abogados de hoy en día considerarían la «Carta Fundacional [o Constitutiva]» del CPF, por lo que ahora nos referiremos a ella como tal.

Ha habido solo dos cambios en la Carta Fundacional del CPF desde 1914, ambos efectuados por leyes promulgadas por la legislatura del estado de Nueva York. El primer cambio, en 1926, amplió los tipos de beneficios que el CPF puede proporcionar a los dependientes del clero, para incluir «pensiones, beneficios por fallecimiento, réditos anuales u otras formas de apoyo».

El segundo cambio a la Carta del CPF, en 1940, tiene en cuenta la evolución del CPF, tal como se describe en el cronograma que aparece en el III Apéndice. En particular, aunque el CPF se creó inicialmente solo para proporcionar pensiones y otras formas de apoyo al clero y sus dependientes, había evolucionado hasta convertirse en una «sociedad de inversiones» para una compañía de seguros de vida y editorial. Además, el CPF propuso en 1940 convertirse en el único accionista de una compañía de seguros de vida y accidentes (la compañía que ahora es Compañía de Seguros de la Iglesia [*The Church Insurance Company*]).

En consecuencia, el Carta Fundacional del CPF fue enmendada por la legislatura del estado de Nueva York en 1940 para dejar en claro que el CPF estaba autorizado a:

(d). . . adquirir, poseer y mantener, con derecho a voto, la totalidad o una participación mayoritaria en el capital social de cualquier corporación, nacional o extranjera, organizada para cualquier propósito que deberá ser autorizado o aprobado (antes o después de su adquisición) como útil o beneficioso para la Iglesia Protestante Episcopal [sic] en los Estados Unidos de América por la

autoridad gobernante de dicha Iglesia ahora conocida como la Convención general de la Iglesia Protestante Episcopal [sic] en los Estados Unidos de América; . . .

La enmienda de 1940 también abordó ciertos cambios técnicos a las leyes de seguros de Nueva York, pero hasta el día de hoy el CPF permanece sujeto a examen y debe presentar informes al regulador de seguros de Nueva York (el Departamento de Servicios Financieros de Nueva York).

Con respecto a los roles, responsabilidades y autoridad del CPF, su Carta Fundacional deja en claro que el CPF es una corporación que:

- Tiene propósitos limitados. En general, los propósitos expresos del CPF son: (1) proporcionar pensiones y otras formas de apoyo al clero de la Iglesia (u otra iglesia en comunión con la Iglesia); (2) proporcionar pensiones, beneficios por fallecimiento, réditos anuales y otras formas de apoyo a los dependientes de estos clérigos; y (3) poseer y disponer de compañías cuyos fines estén autorizados o aprobados por la Convención General como útiles o beneficiosos para la Iglesia;<sup>6</sup>
- Se le permite utilizar cualquier medio para lograr estos propósitos «según parezca conveniente para sus miembros o síndicos, incluido el establecimiento y mantenimiento de cualquier actividad, agencia o institución apropiada para propósitos semejantes o similares»; y
- Tiene facultad y autoridad legal para determinar los términos y condiciones de las pensiones y otras formas de apoyo que brinda el CPF.

El Estatuto del el CPF es un documento público y está disponible en el Departamento de Estado de Nueva York.

### ***iii. La Constitución del el CPF aborda ciertos asuntos de gobierno***

Como se discutió anteriormente, la Carta Constitutiva del CPF requiere que el CPF debe tener una «constitución» que aborde ciertos asuntos relacionados con el

---

<sup>6</sup> En 1940, la Convención General “ratificó y aprobó la acción de los Síndicos del Fondo de Pensiones de la Iglesia al haber establecido *The Church Hymnal Corporation* y la *Church Life Insurance Corporation* como subsidiarias de propiedad absoluta del Fondo. . . ; y en particular aprueba [aprobó] los propósitos de tales subsidiarias por ser útiles y beneficiosas para. . . la Iglesia Episcopal. . . ; y ratifica [ratificó] y aprueba [aprobó] la propiedad de *The Church Pension Fund*. . . de todas las acciones de tales corporaciones». Además, «aprueba [aprobó] los fines de la *Parish Securities Corporation*, *The Church Properties Fire Insurance Corporation*, y la *Church Finance Corporation* y la corporación de agencias relacionadas, como útiles y beneficiosas para. . . la Iglesia Episcopal. . . , y aprueba [aprobó] dichas corporaciones y la acción tomada hasta ahora por el Fondo de Pensiones de la Iglesia con respecto a las mismas. . . . » Diario de la Convención General, 1940, págs. 348-350.

gobierno del CPF. En consecuencia, la primera Constitución del CPF se adoptó el 17 de abril de 1914, dos semanas después de que éste se creara. La Constitución inicial del CPF nombró al obispo Lawrence y a los otros miembros vivos de la Comisión Conjunta como los primeros «miembros» del CPF (véase la nota al pie de página anterior que explica los «miembros» de una corporación sin fines de lucro de Nueva York) y como síndicos iniciales del CPF, y se requiere que los miembros y síndicos del CPF sean las mismas personas.

La Constitución adoptada en 1914 especificaba que habría 18 síndicos, divididos en 3 grupos de 6 síndicos: el período de un grupo concluiría al levantarse las sesiones de la Convención General en 1916; el período del segundo grupo concluiría con el fin de la Convención General en 1919; y el período del tercer grupo concluiría con el fin de la Convención General en 1922. La Constitución especificaba que, a partir de 1916, cada Convención General elegiría seis síndicos para prestar servicios por períodos de 9 años.

La Constitución inicial del CPF también explicaba cómo deben cubrirse las vacantes en la Junta de Síndicos cuando la Convención General no esté sesionando, cómo se pueden convocar las reuniones de la Junta de Síndicos, el número de síndicos que constituye un quórum para una reunión y otros asuntos ministeriales .

La Constitución podría ser enmendada por la Junta de Síndicos excepto:

«Ninguna enmienda hecha por la Junta de Síndicos que restrinja de alguna manera los derechos de la Convención General para escoger y nombrar síndicos entrará en vigor sin el consentimiento de la Convención General a dicha enmienda».

La Constitución actual del CPF, que no ha cambiado desde 1970, también especifica que los miembros del CPF son los mismos individuos que sirven como síndicos del CPF, pero requiere que el CPF debe tener 25 síndicos: 24 síndicos que son elegidos por la Convención General, y el presidente del CPF (director ejecutivo) también debe actuar como síndico *ex officio*.

La Constitución del CPF consta de tres artículos. El artículo I establece el nombre de la corporación. El artículo II se titula «Miembros y síndicos». La Sección 1 sobre la Membresía establece que los miembros de la corporación son los síndicos. La Sección 2 sobre los síndicos es extensa, ocho párrafos, detallando la elección de síndicos por la Convención General, la división de síndicos en grupos, establece la duración del mandato de los síndicos (seis años), la capacidad de un síndico para sucederlo, y el hecho de que si un síndico elegido por la Convención General se niega a servir, se trata como si la Convención General no hubiera elegido a la persona. De los nueve párrafos del artículo II, todos menos uno se refieren a la Convención General. De hecho, hay 20 referencias a la Convención General en la Sección 2. La Sección 3 especifica cómo se cubren las vacantes en los síndicos y hace referencia a la Convención General siete veces. La sección 4 especifica los funcionarios de la corporación. La Sección 5 especifica que los síndicos, sujetos a la Constitución, poseen

todas las facultades de la corporación. La Sección 6 se refiere al Comité Ejecutivo y también hace referencia a la Convención General. La Sección 7 titulada «Reuniones de la Junta de Síndicos» especifica cómo se pueden convocar las reuniones de los síndicos. La Sección 8 establece el quórum para las reuniones de los síndicos. El Artículo III, como fue el caso en 1914, especifica que la Constitución puede ser enmendada por la Junta de Síndicos y retiene el requisito de que se obtenga la aprobación de la Convención General para cualquier enmienda que limite los derechos de la Convención General para seleccionar y nombrar síndicos.

La Constitución y la Carta Fundacional del CPF junto con el Canon I.8, que se analizan a continuación, son los tres instrumentos principales que describen la relación entre el CPF y la Convención General. A pesar de esto, la Constitución del CPF no ha sido un documento público disponible para revisión por la Iglesia o el público. Se proporcionó una copia de la Constitución al Equipo de Trabajo y ahora está disponible en el sitio web del CPF .

#### ***iv. Estatutos suplementarios del CPF, sujetos ala Carta Fundacional y la Constitución del CPF***

La Junta de Síndicos del CPF adoptó sus primeros estatutos en 1941. Los estatutos iniciales, así como los estatutos actuales del CPF, explican que los estatutos complementan las disposiciones de la Carta Fundacional y la Constitución del CPF, pero reconocen que los estatutos están sujetos a las disposiciones de la Carta y la Constitución del CPF. (Este requisito es similar a lo dispuesto por el Canon I.3 para la DFMS, que establece que el Consejo Ejecutivo debe «adoptar estatutos para su gobierno que no sean incompatibles con la Constitución y Cánones»).

Los Estatutos del CPF explican que «el número de síndicos, su período de servicio, el método de su elección, el método para llenar las vacantes y el quórum requerido para las reuniones de la Junta de Síndicos se prescribirán en la Constitución [del CPF] y la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal».

Los Estatutos del CPF también describen, entre otras cosas, cómo se pueden convocar las reuniones de la Junta de Síndicos y qué notificación de las reuniones se debe proporcionar, autorizan las aprobaciones por consentimiento unánime por escrito y las reuniones por teleconferencias, y explican que los síndicos sirven sin compensación ( aunque se pueden reembolsar los gastos). Además, los Estatutos especifican los seis comités permanentes de la Junta de Síndicos: el Comité de Auditoría, el Comité de Política de Beneficios, el Comité de Compensación, el Comité de Diversidad y Valores Laborales, el Comité Ejecutivo, el Comité de Finanzas y el Comité de Inversiones. Finalmente, los Estatutos abordan varios otros asuntos que normalmente se tratan en los estatutos corporativos, incluida la elección y destitución de funcionarios y la responsabilidad e indemnización de los síndicos y empleados del CPF.

#### **e. Estatus canónico de la relación entre la Iglesia y el CPF**

Esta sección resume el Canon I.8 (*Del Fondo de Pensiones de la Iglesia*), que establece la relación entre la Iglesia y el CPF. Para obtener información adicional sobre los cambios a este Canon que han tenido lugar a lo largo del tiempo, remítase a los Diarios de la Convención General. (<https://www.episcopalarchives.org/governance-documents/journals-of-gc>).<sup>7</sup>

El Canon I.8 autoriza al CPF a establecer y administrar para la Iglesia los planes de pensión, salud y beneficios afines para el clero y los empleados laicos episcopales. Este Canon, complementado por la Constitución del CPF, también crea la relación formal entre la Convención General y el CPF, al requerir que cada Convención General debe elegir a 12 personas para prestar servicios como síndicos por períodos de 6 años. La capacidad de la Convención General para seleccionar a las 24 personas que prestan servicios en la Junta de Síndicos del CPF periódicamente (y la responsabilidad de estos 24 síndicos de decidir sobre el síndico número 25 del CPF, su director ejecutivo) en teoría le da a la Convención General una influencia significativa sobre el estrategia y las políticas del CPF.

Gran parte del Canon I.8 permanece sin cambios con respecto al canon original (Canon 56) que fue adoptado por la Convención General en 1916, poco después de la formación del CPF. Entre otras cosas, el Canon I.8:

- Autoriza al CPF a establecer y administrar los planes de pensión, salud y beneficios afines para el clero y los empleados laicos episcopales.

En 1916, el Canon 56 (*Del Fondo de Pensiones de la Iglesia*) autorizó al CPF a establecer y administrar únicamente el sistema de pensiones del clero para la Iglesia, de acuerdo sustancialmente con los principios aprobados por la Convención General en 1913. El Canon I.8 actual conserva esta autorización (incluyendo el requisito de que el sistema de pensiones del clero debe mantenerse sustancialmente de acuerdo con los principios aprobados por la Convención General en 1913), pero, desde 1967, este Canon ha dejado claro que el sistema de pensiones del clero incluye beneficios de vida, accidentes y salud y también llama a proveer para el clero discapacitado por edad o debilidad, y para viudas e hijos menores de clérigos fallecidos. El Canon I.8 también autoriza al CPF a establecer y administrar el sistema de pensiones laicas y el plan de salud denominacional para la Iglesia, sustancialmente de acuerdo con los principios aprobados por la Convención General en 2009. Para obtener información adicional sobre la labor de la Iglesia y el CPF que dio lugar a esta autorización, consúltese el cronograma incluido como III Apéndice de este Informe Conjunto.

---

<sup>7</sup> Véase también la Constitución y los Cánones Anotados y los Suplementos de 1989 y 1991 preparados por la Comisión Permanente de Constitución y Cánones (denominados colectivamente «White and Dykman»), que están disponibles en <https://www.episcopalarchives.org/governance-documents/white-and-dykman>.

- Establece cómo se debe elegir la Junta de Síndicos del CPF: los candidatos a síndicos deben ser nominados por un comité conjunto de la Convención General (ahora conocido como el Comité Conjunto Permanente de Nominaciones), y cada Convención General debe elegir 12 personas para prestar servicios como síndicos para períodos de 6 años. El Canon I.8 también explica que la Junta de Síndicos puede elegir un síndico para cubrir cualquier vacante que ocurra entre una y otra Convención General, pero la próxima Convención General entonces elegiría a un síndico para cubrir esa vacante.

El requisito de que los candidatos a síndicos deban ser nominados por un comité conjunto de la Convención General no ha cambiado desde que el Canon 56 fue aprobado por la Convención General en 1916. De hecho, antes de 1916, el Canon que regía la elección de síndicos del Fondo de Ayuda al Clero General, un predecesor del CPF, contenía estos mismos términos.<sup>8</sup>

Los requisitos canónicos para el número de síndicos y la duración de sus períodos han cambiado desde que se fundó el CPF. En conformidad con la Constitución original del CPF, tal como se discutió anteriormente, el Canon 56 requería que cada Convención General eligiera a 6 personas para servir como síndicos por períodos de 9 años. En 1946, el número de síndicos elegidos en cada Convención General se incrementó de 6 a 8 y en 1970, el Canon I.8 (entonces I.7) se enmendó para requerir que cada Convención General eligiera 12 personas para prestar servicio como síndicos por períodos de seis años, tal como lo requiere hoy. (Además, el presidente [director ejecutivo] del CPF debe actuar como síndico *ex officio*).

Los únicos otros cambios en los requisitos canónicos para la elección de síndicos del CPF fueron: (1) en 1964, para reconocer que la Junta puede cubrir las vacantes que ocurran entre una y otra Convención General, y (2) en 1988, para prohibir la reelección de síndicos que hayan prestado servicio 12 o más años consecutivos hasta la Convención General después de la

---

<sup>8</sup> El Canon I.8.2 especifica que la Convención General elige a los Síndicos del CPF «a partir de la nominación de un Comité Conjunto de la misma» [de la Convención General], y la Regla VII.17 (a) de las Reglas Conjuntas de Orden de la Cámara de Obispos y la Cámara of Diputados declara que el Comité Conjunto Permanente de Nominaciones sirve «como el Comité Conjunto mencionado en el Canon I.8.2». La Regla de Orden Conjunta VII.20 describe los procedimientos para la nominación de personas para servir en varios puestos de liderazgo en la Iglesia, incluidos los síndicos del CPF, y explica que esos procedimientos no deben excluir las nominaciones hechas desde el pleno. Aunque ha habido múltiples esfuerzos para enmendar el Canon I.8 o las Reglas de Orden Conjuntas a fin de aclarar si las «nominaciones desde el pleno» para síndico del CPF están permitidas, ninguna de las enmiendas propuestas se ha aprobado. En 2018, la Convención General ordenó a la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones, mediante la Resolución B030, que «revise el proceso de nominación de candidatos para servir como síndicos del Fondo de Pensiones de la Iglesia contenido en el Canon I.8, las Reglas de Orden Conjuntas de la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados y cualquier otro canon o regla pertinente, y proponer enmiendas para abordar cualquier incongruencia».

Convención General en la cual el síndico no hubiera sido apto para la reelección.

- Autoriza al CPF a recibir todas las regalías netas de las publicaciones autorizadas por la Convención General para apoyar la administración del sistema de pensiones.

Esta autoridad no ha cambiado desde 1916.

- Autoriza al CPF a cobrar cuotas de pensión de los empleadores en función de los salarios y otras compensaciones devengadas por sus clérigos y empleados laicos.

Esta autoridad es sustancialmente la misma que en 1916, excepto que las tasaciones en 1916 se basaron solo en el salario (sin tener en cuenta otras compensaciones).

- Autoriza al CPF a recaudar de los empleadores el plan de salud y contribuciones relacionadas basadas en los salarios y otras compensaciones devengadas por su clero y empleados laicos.

Esta autoridad se añadió en 2009.

- Requiere que el CPF administre el sistema de pensiones de manera que se cerciore de tener fondos suficientes para pagar las pensiones que promete.

Este requisito se ha incluido en los Cánones desde que se adoptó el Canon 56 en 1916.

- Establece que el CPF debe pagar una pensión mínima, según lo determine la Junta de Síndicos, a clérigos con al menos 25 años de servicio acreditado (por los cuales se han pagado tasaciones), y que el CPF también debe proporcionar beneficios al cónyuge sobreviviente y a los hijos menores de esos clérigos. El Canon faculta al CPF para determinar la pensión adecuada para los clérigos con menos servicios acreditados, conforme a la práctica actuarial adecuada.

Originalmente, el Canon 56 le garantizaba a los clérigos que si eran ordenados «a la edad habitual de ordenación o cerca de esa edad», recibirían una pensión de al menos \$600 por año; clérigos que fueran ordenados cuando eran mayores recibirían una pensión en una cantidad determinada por el CPF «en conformidad con las relaciones actuariales». El lenguaje actual se incorporó al Canon I.8 en 1979.

- Faculta a los síndicos del CPF a establecer reglas y regulaciones para los planes de pensión, salud y beneficios relacionados que administra el CPF a

fin de cumplir con las intenciones del Canon I.8 y una práctica actuarial sólida.

Esta autoridad le fue otorgada a la Junta de Síndicos del CPF mediante la enmienda al Canon (entonces Canon 58) aprobada por la Convención General en 1940.

- Limita el poder de la Convención General para enmendar el Canon I.8, al requerir que cualquier enmienda primero se comunique a la Junta de Síndicos del CPF y los síndicos deben tener amplia oportunidad de ser escuchados con respecto a la enmienda propuesta.

Esta limitación al poder de la Convención General para enmendar el Canon I.8 no ha cambiado desde que se adoptó el Canon 56 en 1916.

#### **f. El CPF como registrador de ordenaciones [Canon I.1.6(a)]**

En 1789, al Secretario de la Convención General se le dio la responsabilidad de llevar el «registro de todo el Clero de esta Iglesia». [Canon XVI de los Cánones de 1789].

En 1910, se creó la oficina del Registrador de Ordenaciones a fin de «continuar la lista de Ordenaciones» y de «mantener una lista del Clero en situación regular». [Véase Canon 47.IV.i de los Cánones de 1910.] Se requería que el Registrador fuera un presbítero nominado por la Cámara de Obispos y elegido por la Cámara de Diputados.

En 1925, el canon del Registrador de Ordenaciones fue enmendado para eliminar el requisito de que el Registrador fuera un presbítero. [Ver Canon 51.IV.1 de los Cánones de 1925]. El Registrador titular (P. W.S. Slack, designado en 1921) explicó que la enmienda tenía la intención de permitir que el CPF sirviera en esta capacidad. [Diario de la Convención General, 1925, págs. 540-41.] P. Slack escribió en su informe:

Hubo un tiempo en el que el cargo de Registrador como separado y distinto fue de gran servicio a la Iglesia, pero, hoy, mientras la Iglesia tiene a la mano en la oficina del Fondo de Pensiones de la Iglesia un cuerpo de hombres comprometidos a llevar un registro muy preciso de todas las ordenaciones, suspensiones, deposiciones, transferencias y defunciones del clero, sería mejor, si la Convención en su sabiduría lo considera conveniente, asignar los deberes de esta oficina a esa Junta y exigir al Fondo de Pensiones de la Iglesia, a través de su Secretario, la continuación de la lista de ordenaciones, etc., como se ha hecho hasta ahora a la Convención en sus reuniones trienales. Atendiendo una sugerencia del obispo de Massachusetts de «que casi todos los datos, si no todos, que ustedes solicitan en estas cartas están en la oficina del Fondo de Pensiones de la Iglesia, 14 Wall Street, Nueva York, y probablemente podrían obtenerse allí, ahorrándoles así una gran cantidad de trabajo», me puse en contacto con el Sr. Sayre y descubrí que el obispo tenía razón en su amable ofrecimiento de ayuda y que he tenido alguna comunicación con él en relación con el CPF de asumir esta labor del Registrador, sintiéndose seguro de que el

propósito de la Iglesia al establecer esta oficina de Registrador se llevaría a cabo mejor a través de un organismo como el C.P.F. Porque es una cuestión de negocios con ellos, y sus futuras pensiones dependen de la exactitud de sus registros, mientras que con la oficina, tal como está constituida en la actualidad, es simplemente una cuestión de cumplimiento de una petición agravante de «una serie de cuestionarios oficiosos y pestilentes». Con esto en mente, la salvaguarda futura del registro de ordenaciones, he estado en comunicación con el Rvdo. A.C.A. Hall, D.D., en ese sentido, como también con el difunto Rdo. Dr. E.A. White, y he pedido que se tomara una disposición canónica adecuada para permitir que se haga tal arreglo.

En 1943, el P. Slack renunció como Registrador de Ordenaciones y la Convención General nombró al CPF como el nuevo Registrador de Ordenaciones. [Véase el Diario de la Convención General, 1943, pág. 299.] La resolución decía:

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de Obispos, que la labor de Registrador de Ordenaciones conforme al Canon 51 (Nuevo 1) se transfiera al Fondo de Pensiones de la Iglesia y se solicite al antiguo Registrador que entregue al Fondo de Pensiones de la Iglesia todos sus registros pertenecientes a la oficina del Registrador.

En su informe, el P. Slack escribe que resulta «cada vez más evidente que está más allá de la capacidad de cualquier individuo llevar a cabo el trabajo del registrador» y que está «plenamente persuadido de que este trabajo necesario puede ser realizado de manera más correcta y cuidadosa por el Fondo de Pensiones de la Iglesia». [Diario de la Convención General de 1943, págs. 471-72.]

El CPF (o su presidente) ha sido designado por cada Convención General desde 1943 para ser el Registrador de Ordenaciones. Los obispos, o los comités permanentes en ausencia de un obispo, deben informar anualmente al Registrador todos los cambios en el estado del clero, incluidas ordenaciones, recepciones, transferencias, remociones, defunciones, suspensiones y deposiciones. El Registrador presenta un informe de toda esta información a cada Convención General. En los últimos años, los cánones se han ampliado para exigir que se informe al Registrador de otras acciones disciplinarias relacionadas con el clero, incluidas las notificaciones de acuerdos y órdenes. [Véase Canon IV.14.12.]

#### **g. El CPF como proveedor de formularios de evaluación médica y psicológica utilizados en el proceso de ordenación**

Desde 1904, los Cánones han requerido que los comités permanentes determinen que no tienen ninguna razón para suponer que existe «ningún obstáculo suficiente, físico, mental, moral o espiritual» para una ordenación antes de recomendar candidatos para la ordenación al diaconado o al presbiterado. En 1919, los Cánones fueron enmendados para ordenar un examen completo por un médico «que abarcara el estado mental, nervioso y físico» de los postulantes al Orden Sagrado. [Canon 1.I.ii (1919).]

Desde su fundación en 1914, los beneficios que el CPF prometió al clero incluyen prestaciones para apoyar al clero discapacitado. No pasó mucho tiempo antes

de que el CPF se diera cuenta de que el costo de proporcionar este beneficio era mucho mayor de lo previsto originalmente. El CPF también había experimentado casos en los que algunos clérigos habían solicitado beneficios por discapacidad al principio de su ministerio profesional, lo que generó dudas sobre su aptitud en el momento de su ordenación.

En consecuencia, la Convención General respondió a las preocupaciones del CPF exigiendo que el CPF proporcionara estos formularios, al tiempo que reconocía que el obispo seguía siendo responsable de garantizar que se llevara a cabo un examen adecuado. El CPF ha tenido acceso a profesionales de la medicina para evaluar la idoneidad de clérigos para los beneficios por discapacidad, de manera que el CPF ha confiado en expertos para preparar estos formularios.

En 1937, la Convención General enmendó los Cánones para agregar un papel para el CPF en este proceso: «el Obispo requerirá que el solicitante se someta a un examen completo por un médico designado por el Obispo. Este examen cubrirá la condición mental y nerviosa del hombre, así como su condición física. El formulario del informe médico preparado por el Fondo de Pensiones de la Iglesia se utilizará para este propósito». Este requisito se aplica a aquellos que buscan ser postulantes y candidatos a la ordenación al diaconado. [Cánones 1.I.ii y 7.III (1937).] En 2003, el requisito se amplió a aquellos que buscan la ordenación como sacerdotes.

En 1949, los Cánones se enmendaron para proporcionar un examen de todos los obispos electos respecto a su condición física y mental por un médico. [Diario de la Convención General, 1949, pág. 184.] En 1982, el Canon sobre la elección de obispos fue enmendado para disponer que los formularios para el examen médico y psiquiátrico de los obispos electos fuesen preparados por el CPF. [Diario de la Convención General, 1982, pág. C-80.]

Aunque se ha alterado el lenguaje de vez en cuando, los Cánones continúan incluyendo un papel para el CPF en la aprobación de formularios, al requerir que el estado médico, psicológico y / o psiquiátrico de los candidatos a diáconos y presbíteros y de los obispos electos de la Iglesia, así como del clero que ingresa en la Iglesia debe ser evaluado por profesionales utilizando formularios provistos para este fin por el CPF.<sup>9</sup>

A mediados de la década de 1990, el CPF divulgó un extenso manual de recursos sobre exámenes médicos y de salud mental para los que se encontraban en el proceso de ordenación. El manual constaba de dos tipos de formularios: los formularios canónicamente obligatorios para el examen médico y la evaluación de la salud mental y los materiales que no conllevaban ninguna exigencia canónica, entre ellos varios formularios de autorización y divulgación, un cuestionario de evaluación del comportamiento y un cuestionario de historial de vida.

---

<sup>9</sup> Véanse los Cánones III.6.5 (j) (2) (diáconos), III.8.5 (k) (2) (diáconos de transición), III.10.1 (b) (clero recibido), III.11.3 (a) (2) ( Obispos electos) y III.12.5 (b) (3) (v) (obispos auxiliares en comunión con la Iglesia).

## **7. Revisiones anteriores del CPF**

Periódicamente surgen preguntas sobre la relación entre la Iglesia y el CPF . Aquí se resumen varias revisiones anteriores.

### **a. Comisión Conjunta para Estudiar los Planes de Pensión y Salarios de los Clérigos, nombrada por la Convención General en 1949**

El nombramiento de este grupo se produjo en respuesta a las propuestas planteadas por múltiples diócesis y el «Comité de El Paso» a la Convención General de 1949 que incluían:

- Métodos alternativos para el desarrollo de pensiones, tales como cuentas individuales en lugar de grupales (un plan que se conoció como el «Plan de El Paso»);
- El posible pago por parte del clero de una parte de las cuotas de pensión pagadas por las parroquias;
- La posibilidad de pagar a todos los clérigos el mismo monto de pensión después de la jubilación;
- La posible clasificación de los beneficiarios entre sacerdotes casados y no casados y viudas jóvenes y mayores; y
- La conveniencia de fijar los salarios mínimos del clero por canon.

El informe de la Comisión a la Convención General de 1952 desaconsejaba la adopción del «Plan de El Paso» después de revisar los principios fundacionales en los que se basó el CPF. Llegó a la conclusión de que los pagos de pensión en ese momento, aunque proporcionaban una base firme para la jubilación, eran inadecuados para mantener un nivel de vida justo para un clérigo jubilado, su esposa y su familia. La Comisión también recomendó que las «diócesis, distritos misioneros y parroquias continúen e incrementen sus esfuerzos para cumplir con la responsabilidad de la Iglesia por el bienestar del clero más allá de las sumas provistas por el Fondo de Pensiones de la Iglesia según lo establecido por esa organización de conformidad con decisiones de la Convención General».

La Comisión también determinó que no podía recomendar la igualación de todas las pensiones del clero, y «que no hay una razón válida para tal igualación, que ignoraría todas las variaciones de circunstancias entre el clero jubilado con respecto al medio ambiente y otras condiciones de su servicio anterior y de su situación en la jubilación».

Después de considerar si los salarios mínimos del clero deberían fijarse por canon, el informe de la Comisión declaró:

Sin embargo, cuando llegamos a considerar la relación de la Convención General con las pensiones y los salarios, encontramos diferencias fundamentales. Con el funcionamiento del sistema de pensiones, la Convención General tiene todo por hacer. La Convención estableció el Fondo de Pensiones

por canon; fija las tarifas de las primas por canon; elige a los síndicos según lo prescrito por el canon, y por canon puede establecer los principios generales que afectan el funcionamiento del sistema de pensiones.

Sin embargo, en lo que respecta a los salarios, la Convención General tiene ahora poca responsabilidad directa. Ningún canon puede subir o bajar los salarios de los clérigos parroquiales, o prescribir sanciones por incumplimiento de los acuerdos salariales. Su Comisión percibe que la responsabilidad de los salarios de los clérigos debe continuar recayendo principalmente en las autoridades diocesanas, en la medida en que sean responsables, en todo o en parte, de los salarios del clero misionero, y en las juntas parroquiales. Las condiciones varían tanto de una diócesis a otra y de un distrito a otro que ninguna norma común, ni siquiera una mínima, sería realista o eficaz si se incorporara a los Cánones de la Iglesia en General.

La Comisión recomendó por unanimidad que se nombrara una Comisión Conjunta para continuar el estudio de las pensiones y los salarios del clero durante el próximo trienio.

Como se muestra en el cronograma provisto en el III Apéndice, la Convención General respondió a esta recomendación aprobando la continuación de la Comisión para estudiar los medios potenciales de complementar los ingresos del clero jubilado.

#### **b. Comité para revisar la función del Fondo de Pensiones de la Iglesia designado por el Obispo Primado en 1966**

La motivación para el nombramiento de este grupo fue una resolución de abril de 1966 de la Junta de Síndicos del CPF en que solicitaba al Obispo Primado que nombrara a un «Comité de Revisión independiente» para «examinar los beneficios proporcionados por el Fondo de Pensiones de la Iglesia y hacer recomendaciones sobre los cambios que el Comité creyera deseables». [Diario de la Convención General, 1967, Apéndice 4.1.]. Esta resolución puede haber sido el resultado de una corriente de opinión de permitir la jubilación del clero a los 65 años, que se expandió para incluir preguntas sobre las prácticas de inversión y administración del CPF, devengo, igualdad de pensiones y sugerencias para reemplazar a los síndicos con una firma comercial de administración de pensiones. (Véanse los Archivos de la Iglesia Episcopal, Informe Investigativo (Estudio [de la Resolución] A060 de 2018), relación entre la Convención General y la Junta de Síndicos del Fondo de Pensiones de la Iglesia, 12 de abril de 2019, incluido en el **IV Apéndice** de este Informe conjunto).

El Comité contrató a una empresa actuarial para recomendar un equilibrio adecuado entre los diversos beneficios del plan de pensiones del clero, determinar si los beneficios podrían mejorarse, considerar los efectos futuros de la inflación y los beneficios de la Seguridad Social, realizar cálculos para verificar los niveles de financiación del plan de pensiones del clero, informar sobre las inversiones y técnicas de auditoría del CPF para comunicar información sobre beneficios al clero y recomendar cambios donde correspondiera.

En el informe de 20 páginas del Comité a la Convención General, que se puede encontrar en el Apéndice 4 del Diario de 1967 y que se conoció como el «Informe Fey», el Comité recomendó, entre otras cosas:

- Retener la tasa de estimación del 15%.
- Que los Síndicos consideren utilizar una proporción más alta de inversiones de capital en comparación con los bonos.
- Cambiar la fórmula de beneficios del 1,5% del salario promedio de la carrera al 1,1% de los diez años consecutivos más altos de salario.
- Reducir la jubilación normal de 68 a 65 años y reducir la edad mínima de jubilación voluntaria de 65 a 60 años, con una pensión reducida actuarialmente.
- Cambiar el derecho de las viudas a las pensiones.
- Que los Síndicos contemplen su composición organizativa y sus operaciones reales, incluida la reunión más de una vez al año como una Junta de Síndicos completa (anteriormente, un Comité Ejecutivo se reunía ocho o nueve veces al año y operaba principalmente como el grupo de toma de decisiones y políticas del CPF)
- Cambiar el mandato de los síndicos de nueve años a seis y limitar los síndicos a dos períodos consecutivos.
- Que el Fondo lleve a cabo un esfuerzo importante en la comunicación con el clero, las parroquias y los beneficiarios.

El Comité también respaldó enérgicamente todos los esfuerzos que se estaban haciendo para mejorar los salarios del clero, así como el desarrollo de programas de seguro de vida y atención médica grupales para el clero y sus beneficiarios.

El CPF respondió a estas recomendaciones de diversas formas, como se muestra en el cronograma que se proporciona en el III Apéndice.

### **c. Comité Especial para el Diálogo con el Grupo de Pensiones de la Iglesia nombrado por el Consejo Ejecutivo en 1995**

En su reunión de febrero de 1995, se pidió al Comité de Administración y Finanzas del Consejo Ejecutivo que examinara las reclamaciones de altos costos administrativos y posible sobrefinanciamiento de las cuentas de pensiones en el CPF, y se nombró un Comité Especial de Diálogo con el Grupo de Pensiones de la Iglesia. [*Episcopal News Service*, 24 de febrero de 1995]. Los temas examinados por este Comité Especial incluyeron:

- Las decisiones del CPF de invertir algunos de sus activos en sus empresas subsidiarias.
- La decisión de renunciar a las obligaciones de los empleadores de pagar el 75% de las cuotas del plan de pensiones del clero durante cuatro trimestres en 1994 y 1995 por un total de \$40 millones.
- La compra de un edificio para las oficinas del CPF.

- El monto de algunas pensiones para el clero y los sobrevivientes.
- La influencia y la participación de la Junta de Síndicos en la toma de decisiones y la supervisión de la gestión.
- La compensación y las gratificaciones para la directiva.

[*Episcopal News Service*, 8 de junio y 12 de diciembre de 1995.]

También se pidió al Comité Especial que explorara las formas en que el Consejo Ejecutivo puede seguir relacionándose con el CPF. [*Episcopal News Service*, 7 de marzo de 1996.]

Luego, el Comité Especial pasó 12 meses examinando las alegaciones, incluida la realización de reuniones con el Comité Ejecutivo de la Junta de Síndicos del CPF y con miembros individuales del equipo de liderazgo del CPF, y examinando la correspondencia escrita y las conversaciones personales con los críticos del CPF. [Informe del Consejo Ejecutivo a la 72ª Convención General, 1997, pág. 137.].

El CPF también emitió un informe de 40 páginas en respuesta a las críticas titulado «La mayordomía del Grupo de Pensiones de la Iglesia: un informe a la Iglesia». Entre otras cosas, este informe prometía una mayor comunicación con la Iglesia en el ámbito denominacional. Aunque el CPF explicó que ya había proporcionado extensas informaciones, el informe reconoció que «la falta de comprensión acerca de lo que [hace el CPF] y el porqué [lo hace] es decepcionante». [*Episcopal News Service*, 7 de marzo de 1996.]

Luego de este trabajo, el Comité Especial informó a la Convención General que su «objetivo desde el principio fue contribuir al restablecimiento del nivel de confianza entre el cliente y la gerencia, y comunicar de manera completa y precisa la información que se le entregó [al comité]». El Comité Especial concluyó que «los síndicos son servidores dedicados y devotos de la iglesia y administradores responsables de los activos confiados a su administración. Los síndicos del CPF están al tanto de los problemas presentados a través de las numerosas reuniones y conversaciones con el Comité del CE, y están comprometidos con el diálogo continuo dirigido hacia una resolución viable, pastoral, compasiva y responsable de estos problemas». [Informe del Consejo Ejecutivo a la 72ª Convención General, 1997, pág. 137.]

## **8. Posibles áreas de exploración adicional**

El cargo presentado a este Equipo de Trabajo, tal como se expresa en la Resolución A060 de la 79ª Convención General, nos orientó a «estudiar conjuntamente la relación histórica y actual de la Iglesia Episcopal y el Fondo de Pensiones de la Iglesia». No estaba dentro de nuestro ámbito, al menos como se articula en esta legislación, determinar cómo esa relación debería estructurarse y ejecutarse en el futuro. Sin embargo, el estudio que llevamos a cabo y nuestras propias interacciones como colegas nos llevaron naturalmente a imaginar algunas capacidades en las que la Iglesia y el CPF, a través de los esfuerzos individuales y colaborativos de sus

respectivos órganos de gobierno y gestión, podrían, de manera más constructiva y efectiva, vivir a la altura de su responsabilidad común por el bienestar de la Iglesia, convirtiéndose en modelo de la amada comunidad a la que todos aspiramos. Como resultado, identificamos las siguientes áreas para una posible exploración adicional:

- (1) Dada la labor sumamente importante y continua de abordar los desafíos y cambios que enfrenta el futuro de la Iglesia Episcopal, tanto por parte del CPF como del Consejo Ejecutivo, ¿cómo podrían la Iglesia y el CPF trabajar juntos de manera más consciente, a través de los funcionarios y el personal de la DFMS, el Consejo Ejecutivo, los síndicos y la administración del CPF y otros en la exploración de problemas e implicaciones de la iglesia emergente que son de importancia y preocupación mutuas? ¿Existen vehículos mediante los cuales se pueda fortalecer su colaboración, particularmente en ese aspecto?
- (2) Si bien el CPF es una creación de la Convención General, encontramos que, particularmente en nuestras estructuras de gobierno, no existe una narrativa compartida y comúnmente entendida de esa realidad histórica y estructural. Esto se complica porque el CPF tiene con la Iglesia una dependencia esencial y una independencia práctica, como se describe en este Informe Conjunto. ¿Cómo podrían la Iglesia y el CPF llegar a comprender mejor su relación de interdependencia?
- (3) Los actuales documentos de gobierno de la Iglesia y el CPF (Constituciones, Cánones, Cartas Constitutivas, Estatutos, etc.), ¿proporcionan una descripción precisa y adecuada de la relación entre estas dos entidades y articulan suficientemente las expectativas para su conexión estructural y las responsabilidades de aquellos a quienes se les ha encomendado llevarlas a cabo?
- (4) ¿Cómo podrían el CPF y los organismos u oficinas pertinentes de la Iglesia, como la DFMS, el Consejo Ejecutivo, la Oficina de la Convención General, los organismos interinos, los comités legislativos de la Convención General y / o los autores de las resoluciones de la Convención General, colaborar más estrechamente en la preparación de la legislación de la Convención General que pudiera exigir alguna acción por parte del CPF?
- (5) Actualmente, los Síndicos del CPF tienen una importante responsabilidad de colaboración y comunicación con la Iglesia. Dada esta y otras importantes responsabilidades de gobierno de los síndicos del CPF, ¿hay formas en las que el Comité Permanente Conjunto de Nominaciones pudiera dar a conocer mejor la manera que tiene la Iglesia de entender las funciones y responsabilidades de los síndicos del CPF e identificar y atraer candidatos calificados con las capacidades y la experiencia necesarias?
- (6) La Convención General autorizó la creación del CPF y sus principales áreas de trabajo, incluidas las pensiones y los beneficios médicos para clérigos y empleados laicos, las publicaciones para la Iglesia y los seguros de propiedad y accidentes. Dado este papel de la Convención General, así como la existencia del CPF como una corporación separada sin fines de

lucro con sus correspondientes leyes, regulaciones, contratos y otras implicaciones, ¿cómo podrían el CPF, su Junta de Síndicos y la Iglesia en general, llegar a un entendimiento común de las responsabilidades y obligaciones del CPF para con la Iglesia?

## I Apéndice

### Miembros del Equipo de Trabajo

Los miembros del Equipo de Trabajo fueron:

#### Representantes del Consejo Ejecutivo

Douglas Anning (2018-2019)

Rdo. Cango. Michael Barlowe,  
Coordinador

Canga. Jane Cisluycis

Rvdmo. Mark Hollingsworth, Jr.

Sally Johnson

#### Representantes del Fondo de Pensiones de la Iglesia

Rvdma. Diane M. Jardine Bruce

Rdo. Clayton D. Crawley

Rda. Canga. Anne Mallonee

Rvdmo. Brian N. Prior

Nancy L. Sanborn

### Resumen de la información revisada por el Equipo de Trabajo

Al preparar este Informe Conjunto, el Equipo de Trabajo se benefició enormemente de un libro titulado *Outlasting Marble and Brass [Más duradero que el mármol y el bronce]* de Harold C. Martin, que brinda información histórica sobre la difícil situación del clero episcopal jubilado y sus cónyuges sobrevivientes antes de la fundación del CPF, la decisión de establecer el CPF en 1914 y el trabajo del CPF desde entonces.

Las publicaciones hechas por y sobre el obispo William Lawrence, que dirigió el grupo de clérigos comprometidos con el establecimiento de un plan de pensiones para el clero en toda la Iglesia, nos brindaron información histórica valiosa antes de la fundación del CPF y durante sus primeros años: *A Harvest of Happy Years: The Addresses Delivered on the Fortieth Anniversary of the Consecration of William Lawrence [Una cosecha feliz: los discursos pronunciados en el cuadragésimo aniversario de la consagración de William Lawrence]*, publicado por Houghton Mifflin Company, The Riverside Press; *Memories of a Happy Life [Recuerdos de una vida feliz]*, por William Lawrence; y *The Story of the Pension Fund [La historia del fondo de pensiones]* de William Lawrence.

El Equipo de Trabajo también agradece la investigación y otra información proporcionada por los Archivos de la Iglesia, incluidos los diarios de la Convención General y los artículos de *Episcopal News Service*, y la investigación sobre la historia legislativa del Canon I.8 (del Fondo de Pensiones de la Iglesia) proporcionada por Edwin Augustine White y Jackson A. Dykman, y los suplementos a su trabajo preparados por el Comité Permanente Conjunto de Constitución y Cánones.

Además, los miembros del Equipo de Trabajo consultaron varios materiales, incluidas las respuestas del CPF del 30 de octubre de 2017 a las preguntas planteadas por un subcomité del Comité del Estado de la Iglesia de la Cámara de Diputados.

<https://www.cpg.org/linkservid/AE5B9576-C6B6-F14Av3A62FCDD836EE568/showMeta/0/?label=HoD%20Committee%20on%20the%20>

[State%20of%20the%20Church%20Report](#)), que proporcionaron información muy útil al Equipo de Trabajo.

### **Reuniones del Equipo de Trabajo**

El Equipo de Trabajo se reunió de manera presencial en tres ocasiones durante 2019, lo que permitió a los miembros construir relaciones de trabajo sólidas y participar en discusiones constructivas sobre la labor de la Iglesia y el CPF y nuestras relaciones interdependientes. Además, el Equipo de Trabajo participó en videoconferencias telefónicas de forma regular, y los miembros individuales y subgrupos del Equipo de Trabajo colaboraron por separado, particularmente en la segunda mitad de 2019 y en 2020, para preparar este Informe Conjunto.

### **Principales entidades legales que comprenden el Grupo de Pensiones de la Iglesia**

Las principales entidades legales que componen el Grupo de Pensiones de la Iglesia (también conocido como el CPG, por su sigla en inglés) se enumeran a continuación. Para obtener información sobre cada una de estas entidades legales, consulte el informe anual más reciente del CPF, que se encuentra disponible en <https://www.cpg.org/forms-and-publications/publications/annual-report/>

1. El Fondo de Pensiones de la Iglesia
2. Fideicomiso a beneficio del clero y los empleados de la Iglesia Episcopal
3. La Corporación del Seguro de Vida de la Iglesia.
4. Compañías de seguros de la Iglesia (*The Church Insurance Company of Vermont, The Church Insurance Company, The Church Insurance Agency Corporation y Church Insurance Services LLC*)
5. La *Church Publishing Incorporated*
6. La Corporación de Servicios del Grupo de Pensiones de la Iglesia [*Church Pension Group Services Corporation*]
7. El *CPG 34th Street Realty LLC*

### **Principales entidades legales que componen la Iglesia**

1. La Iglesia
2. La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera

**Cronograma**<sup>10</sup>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
La Iglesia de Inglaterra en el Nuevo Mundo está supervisada por el Obispo de Londres. El clero se paga con impuestos. Se desarrolla el sistema de juntas parroquiales (George Washington y Thomas Jefferson sirven en las juntas parroquiales).	1607 a 1785	
Se firma la Declaración de Independencia. La mayoría del clero anglicano, que ha jurado lealtad al rey de Inglaterra en sus ordenaciones, permanece leal al Rey		
El Tratado de París pone fin a la Guerra de Independencia	1783	
Samuel Seabury, de Connecticut, es consagrado como primer obispo de la Iglesia por obispos no juramentados de la Iglesia Episcopal Escocesa, luego de ser elegido en Connecticut y rechazado por los obispos de la Iglesia de Inglaterra que, legalmente, no podían ordenarlo. Seabury promete utilizar el oficio de comunión escocés de 1764, basado en el oficio ortodoxo oriental.	1784	
Se celebra la Primera Convención de la Iglesia, con representantes clérigos y laicos de Delaware, Nueva York, Nueva Jersey, Pensilvania,	1785	

<sup>10</sup> Este cronograma se preparó en base a los informes proporcionados por los Archivos Episcopales, la información contenida en los diarios de la Convención General y los Informes Anuales del CPF. El texto citado es un extracto de esos materiales. Si hay discrepancias entre este cronograma y los materiales originales, confíese en los materiales originales y no en este cronograma. Este cronograma no pretende ser una lista completa de todas las acciones o acontecimientos que afectan a la Iglesia y al CPF durante este período.

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
Carolina del Sur y Virginia. La Convención autoriza la preparación de un Libro de Oración Americano y se denomina Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América.		
<p>La Convención aprueba el Libro Americano de Oración Común para su uso estado por estado.</p> <p>Samuel Provoost de Nueva York y William White de Filadelfia son consagrados obispos por la Iglesia de Inglaterra. (La consagración escocesa de Seabury ayudó a motivar al Parlamento y a la Iglesia de Inglaterra a cambiar sus prácticas. Ambos obispos siguen siendo rectores).</p>	1786	
<p>La Convención adopta una estructura para la Iglesia que es muy similar a la estructura actual, con una Cámara de Diputados compuesta por clérigos y laicos y una Cámara de Obispos separada.</p> <p>La Convención adopta el Libro de Oración Común revisado, preparado por William White. Esta versión se basa en el Libro de Oración de 1662 de la Iglesia de Inglaterra, con la excepción del Oficio de Comunión Escocés de 1764.</p>	1789	
Absalom Jones es ordenado como el primer sacerdote negro de la Iglesia.	1804	
El obispo Provoost de Nueva York asegura para Nueva York una proporción equitativa de la herencia que dejó la reina Ana (m. 1714). El metodismo se fortalece en Inglaterra y en Estados Unidos.	Principios del siglo XIX	

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
La Convención General autoriza la fundación del Seminario Teológico General en la ciudad de Nueva York.	1817	
La Diócesis de Virginia establece un segundo seminario episcopal, el Seminario Teológico de Virginia, en Alexandria.	1823	
Se inicia el Movimiento de Oxford (anglo-católico) en Inglaterra. En las décadas siguientes, se formaron muchas nuevas órdenes religiosas (es decir, comunidades monásticas).	1833	
La Diócesis de Virginia establece la primera escuela secundaria en Virginia, la Escuela Secundaria Episcopal (adjunta al Seminario Teológico de Virginia).	1839	
La Convención General autoriza un fondo para el socorro de las viudas y los huérfanos de los clérigos fallecidos, y para el socorro de los clérigos ancianos, enfermos y discapacitados de la Iglesia, y pide a los obispos «que se empeñen en obtener de cada congregación una importante contribución anual a este mismo objeto».	1853	
Durante la Guerra de Secesión, las diócesis episcopales del sur se unen a la Iglesia Protestante Episcopal de los Estados Confederados de América, pero son recibidas de nuevo en la Iglesia después de que termina la guerra. Otras denominaciones experimentan divisiones a largo plazo (más de 100 años).	1861 a 1865	
La Convención General aprueba el Himnario de 1871, con regalías sobre	1871	

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
las ventas del Himnario que se pagarán a un nuevo fondo de ayuda para el clero, el Fondo para el Socorro de Viudas y Huérfanos de Clérigos Fallecidos y Clérigos Ancianos, Enfermos y Discapacitados.		
Se funda la Iglesia Evangélica Reformada Episcopal, orientada hacia la llamada «Iglesia Baja».	1873	
La Cámara de Obispos adopta el Cuadrilátero de Chicago.	1885	
La Convención General aprueba el Cuadrilátero.	1886	
La Conferencia de obispos anglicanos de Lambeth adopta el Cuadrilátero Chicago-Lambeth.	1888	
<p data-bbox="233 961 730 1539">El Comité Especial Conjunto de Socorro del Clero en General informa que «El deber de la Iglesia de hacer las provisiones adecuadas para las viudas y los huérfanos de los clérigos fallecidos y para los clérigos ancianos, enfermos y discapacitados, se reconoce casi universalmente. . . [pero] . . . todavía no domina la conciencia pública de la Iglesia. . . . Es la opinión del Comité que se convierta en política permanente de la Iglesia garantizar para sus clérigos ancianos, enfermos y discapacitados pensiones adecuadas y no mera benevolencia compasiva».</p> <p data-bbox="233 1577 730 1892">La Convención General adopta el Canon 8 («De ayuda al clero en general») para autorizar al Fondo de Socorro para Viudas y Huérfanos de Clérigos Fallecidos a utilizar fondos recibidos de regalías, ofrendas de parroquias y otros obsequios y legados voluntarios para pagar beneficios a viudas y hijos de clérigos</p>	1892	

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>fallecidos de la Iglesia.</p> <p>Se hacen revisiones menores al Libro de Oración Común.</p>		
<p>La Convención General nombra una Comisión Mixta de Apoyo al Clero para estudiar la viabilidad de un sistema de pensiones obligatorio para todo el clero episcopal.</p>	1910	
<p>La Comisión Conjunta de Apoyo al Clero emite un informe a la Convención General, en el que concluye que «ha llegado el momento en que la Iglesia nacional debe elaborar un presupuesto. . . adecuado para proporcionar anualidades para todos los clérigos de edad avanzada, para todos los clérigos discapacitados y para las viudas y huérfanos menores de todos los clérigos, en toda la Iglesia nacional».</p> <p>La Convención General autoriza a la Comisión Conjunta de Apoyo al Clero crear una corporación separada y establecer un plan de pensiones para clérigos congruente con los principios de pensiones propuestos.</p>	1913	
	1914	<p><b>La legislatura del estado de Nueva York crea el CPF</b> como una corporación sin fines de lucro autorizada para proporcionar pensiones y otras formas de apoyo al clero de la Iglesia (e iglesias en comunión).</p> <p>El obispo William Lawrence es nombrado presidente del CPF y presidente de su Junta de Síndicos.</p>
<p><b>La Convención General adopta el Canon 56 (ahora Canon I.8) del</b></p>	1916	

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
<p><b>Fondo de Pensiones de la Iglesia, que autoriza al CPF a «establecer y administrar el sistema de pensiones [del clero] de esta Iglesia»</b> y a financiar el sistema de pensiones del clero, para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «recaudar y coleccionar de todas las parroquias, misiones y otras organizaciones u organismos eclesiásticos [de la Iglesia]. . . cuotas basadas en los salarios y otras compensaciones pagadas al Clero; y</li> <li>• «recibir y utilizar todas las regalías netas derivadas de las publicaciones autorizadas por la Convención General. . . .»</li> </ul>		
	1917	Después de recaudar \$8,7 millones para crear una reserva para financiar las obligaciones del CPF para las pensiones del clero, <b>el CPF comienza a funcionar</b> , establece la cuota de tasación en el 7,5% de los salarios del clero y paga su primer beneficio de pensión el 1 de marzo de 1917.
	1918	<b>El CPF incorpora <i>The Church Hymnal Corporation (Church Hymnal)</i></b> , predecesora de la <i>Church Publishing Incorporated</i> .
<p>La Convención General crea el Consejo Nacional (ahora el Consejo Ejecutivo). Se crea la Oficina del Obispo Primado para supervisar los programas de la iglesia nacional</p> <p>La Convención General expresa la «gratitud de toda la Iglesia Americana» por la labor del Obispo Lawrence en el establecimiento del CPF.</p>	1919	<b>Church Hymnal publica <i>The Church Hymnal [El Himnario de la Iglesia]</i></b> , la primera edición que se publica con una edición musical autorizada.

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
<p><b>La Convención General pide a los Síndicos del CPF que «consideren los términos y condiciones en los que se pueden otorgar pensiones a las diaconisas».</b></p> <p>Los cánones se modifican para requerir que las diócesis y los distritos misioneros «velen por que se mantenga un seguro adecuado en todas las propiedades de la Iglesia».</p> <p>La Convención General instruye al Comité de Finanzas de la Iglesia a estudiar «toda la cuestión de la protección de la propiedad de la Iglesia por medio de un seguro, con facultades para tomar las medidas en las instalaciones que considere aconsejables, ya sea mediante el establecimiento de una Asociación Mutua de Seguros o de otras formas».</p>		
	1922	<p>Respondiendo a las preocupaciones de la Convención General por las diaconisas, el CPF explica en su informe anual de 1922: «Es la percepción de los Síndicos que la Convención General tenía en mente no sólo los casos específicos de diaconisas, sino también de otros trabajadores de la Iglesia para quienes tiene una responsabilidad algo semejante. Por supuesto, los Síndicos inmediatamente tomaron en consideración esta decisión de la Convención General, pero tanto sus asesores legales como actuariales informaron que no era posible incluir dentro del sistema de pensiones a ningún individuo excepto al clero. Pero . . . los Síndicos. . . sintieron que estaban obligados a hacer todo</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
		<p>lo que estuviera a su alcance para acatar los deseos de la Convención».</p> <p>Después de recibir asesoramiento de que «el enfoque más cercano a un sistema de pensiones» sería un seguro de vida y que el CPF podría establecer una compañía de seguros de vida con un «monto relativamente pequeño» de capital, y que el costo administrativo incremental sería «insignificante», <b>el CPF incorpora la Corporación de Seguro de Vida de la Iglesia [Church Life Insurance Corporation] (Church Life) para proporcionar seguros de vida y rentas anuales a precio de coste para el clero, diaconisas y empleados laicos de la Iglesia y sus familias inmediatas.</b></p>
<p>El Registrador de ordenaciones (entonces el Rdo. William Slack) informa que «Hubo un tiempo en que el cargo de Registrador como separado y distinto fue de gran servicio a la Iglesia, pero, hoy, mientras la Iglesia tiene a la mano en la oficina [del CPF] un cuerpo de hombres comprometidos en mantener un registro muy preciso de todas las ordenaciones, suspensiones, deposiciones, transferencias y fallecimientos de clérigos, lo mejor sería, si la Convención en su sabiduría lo considera conveniente, asignar los deberes de este cargo a esa Junta».</p>	1925	<p>El CPF comienza a pagar pensiones que superan el monto mínimo garantizado.</p>
<p>El Libro de Oración Común revisado incluye actualizaciones de lenguaje y una nueva traducción de los Salmos. «Amar, honrar y obedecer» se</p>	1928	<p><b>Church Hymnal publica una edición revisada del Libro de Oración Común de 1892,</b> vendiéndolo a un precio inferior al</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
elimina de los votos de la novia en el rito del Santo Matrimonio.		que cobran otros editores.
	1929	Varios laicos de la Iglesia, prominentes y activos, entre ellos varios síndicos del CPF, registran la Corporación de Seguros contra Incendios de Propiedades de la Iglesia [ <b>Church Properties Fire Insurance Corporation</b> ], predecesora de la Compañía de Seguros de la Iglesia [ <b>The Church Insurance Company</b> ] ( <b>Church Insurance</b> ), para ofrecer seguros que protejan las propiedades de la Iglesia.
El Comité de la Convención General sobre el Fondo de Pensiones de la Iglesia, en respuesta a las resoluciones que instan al CPF a proporcionar beneficios a los hijos adoptados y a extender los beneficios de pensión a los miembros sobrevivientes de las familias inmediatas y dependientes de clérigos solteros, explica: «Parece haber algún malentendido en el carácter del Fondo de Pensiones. . . . En primer lugar, el Fondo de Pensiones no es una compañía de seguros que emite pólizas a particulares. Es un plan grupal para proporcionar pensiones a los Ministros de la Iglesia Episcopal en condiciones específicas. El plan grupal significa que la pensión para cualquier individuo es posible, no sólo por las [cuotas] pagadas por esa persona, sino por las pagadas por todas las parroquias y organizaciones que sufragan [cuotas] juntas. . . . En segundo lugar, el Fondo de Pensiones se basa y su solvencia se ve afectada por ciertos	1931	El Rvdmo. William Lawrence se jubila como presidente.

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>cálculos actuariales definidos. La Carta Fundacional del Fondo se ha concedido sobre la base de estos cálculos y correría peligro si se distancia de ellos. Introducir factores nuevos u otros en la administración del Fondo implicaría, por lo tanto, o bien un nuevo cálculo de todo el Fondo, con una base diferente de [estimaciones], o hacer que la solvencia del Fondo y el cumplimiento de sus promesas a las parroquias y el clero resulte seriamente cuestionable».</p>		
	1932	<b>El CPF realiza su inversión inicial en <i>Church Insurance</i>.</b>
	1933	Monell Sayre se jubila como director ejecutivo del CPF y es sucedido por Bradford Locke.
<p>La Convención General expresa que «es el criterio de la Convención General que la edad de jubilación obligatoria para los obispos y otros miembros del clero de la Iglesia se fije en 72 años tan pronto como los recursos [del CPF] lo hagan posible».</p>	1934	<p>El CPF responde a una propuesta de resolución solicitando un estudio sobre si los niños adoptados podrían recibir los mismos beneficios de pensión que los «hijos naturales», que fue aprobada por la Cámara de Diputados, pero no por la Cámara de Obispos: «Los actuarios más eminentes nos informan que no habría ningún método conocido para determinar las obligaciones del Fondo si sus beneficios se extendieran a los hijos adoptados. Sin embargo, el asunto se estudiará con el mayor detenimiento y se presentará un informe a la Convención General en 1937».</p>
<p><b>Se promulgó la Ley de la Seguridad Social de EE. UU.</b>, pero excluye a los empleados de organizaciones sin fines de lucro.</p>	1935	

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>Al celebrar el vigésimo aniversario del CPF, la Convención General expresa «su sincero agradecimiento por el . . . servicio incansable de los síndicos [del CPF] y los directivos de sus dos organizaciones afiliadas, <i>The Church Life Insurance Corporation</i> y <i>The Church Fire Insurance Corporation</i>, y por consiguiente a sus funcionarios, por su inquebrantable adhesión a las sólidas políticas comerciales y a las prácticas actuariales».</p> <p>La Convención General rechaza las resoluciones que buscan beneficios de pensión para los hijos adoptados.</p> <p>La Convención General pide a los síndicos del CPF que investiguen la conveniencia y viabilidad de establecer un seguro por discapacidad para el clero.</p> <p>La Convención General recomienda que las diócesis, parroquias, misiones y otras organizaciones de la Iglesia consideren inmediatamente la compra de contratos de jubilación para brindar beneficios a todos los empleados laicos, y llama la atención sobre las pólizas ofrecidas por <i>Church Life</i> y otras compañías de seguros.</p> <p>La Convención General enmienda los Cánones para requerir que los postulantes y diáconos se sometan a un examen completo de su condición física, mental y nerviosa, utilizando el formulario de informe médico preparado por el CPF a este fin.</p> <p>La Convención General establece un Comité Conjunto de Seguridad Social</p>	<p>1937</p>	<p>El CPF informa a la Convención General sobre pensiones para niños adoptados, expresando preocupación de que «la experiencia futura del CPF, si las pensiones se otorgan automáticamente a los niños adoptados, no estarían sujetas a ningún pronóstico actuarial confiable» y cuestionando «si la Iglesia, que, en última instancia, paga todas las pensiones a través del CPF, debe considerarse automáticamente responsable de la manutención futura de los niños adoptados por el clero». Los Síndicos aseguran a la Iglesia, sin embargo, que «sus simpatías en el asunto son lo opuesto a sus hallazgos, pero que son conducidos a regañadientes a las conclusiones anteriores por su investigación de los hechos y por las responsabilidades que les ha impuesto la Iglesia para la administración cuidadosa y sólida del CPF a fin de que sus promesas en cuanto a las pensiones futuras, como se planeó originalmente, no fallarán en su pleno cumplimiento».</p>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
para Empleados Laicos de la Iglesia.		
	1938	<b>Church Life crea un plan de jubilación para empleados laicos</b> , un plan de renta anual para empleados laicos de la Iglesia.
El Consejo Nacional opina que todos los empleados laicos deberían estar cubiertos por la Ley de Seguridad Social de EE. UU., y que si el Congreso no toma esa medida, «debe ofrecerse alguna normativa de pensión, ya sea en forma de compensación por jubilación, rentas anuales o subvenciones directas, para todas las personas que se jubilen a la edad de 65 años del servicio en la Iglesia después de cumplir cinco o más años de servicio».	1939	
<p>El Comité Conjunto del Seguro Social para Empleados Laicos de la Iglesia distribuye un cuestionario para saber más acerca de los empleados laicos e informa a la Convención General que sólo alrededor del 10% de los empleadores informantes ofrece algún tipo de plan de jubilación para los empleados laicos; otros empleadores pueden ocuparse de los empleados laicos jubilados con ingresos corrientes o rentas anuales contributivas. «La opinión generalizada es que cuando el empleado trabaja solo a tiempo parcial, . . ., la Iglesia no tiene la responsabilidad de tomar medidas para una futura jubilación».</p> <p>La Convención General nombra un nuevo Comité Conjunto de Seguro Social para Empleados Laicos de la Iglesia a fin de estudiar si la Iglesia</p>	1940	<p><i>Church Life</i> proporciona fondos para permitir que el Comité Conjunto de Seguro Social para Empleados Laicos [de la Convención General de la Iglesia] distribuya un cuestionario y compile los datos sobre los empleados laicos de la Iglesia.</p> <p>El CPF adquiere el <i>Directorio Clerical de Stowe</i> [<i>Clerical Directory de Stowe</i>] y le cambia el nombre a <i>Clerical Directory</i>.</p> <p><b>El CPF rinde un informe a la Convención General sobre su estudio de la discapacidad del clero</b>, que describe las complejidades y dificultades de ofrecer este tipo de beneficio y concluye que el aumento de la tasación que el CPF requeriría para cubrir este beneficio adicional</p>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>debería alentar u oponerse a una enmienda a la Ley de Seguridad Social de Estados Unidos para incluir cobertura para los empleados de la Iglesia.</p> <p><b>La Convención General autoriza la publicación del Himnario [<i>Hymnal 1940</i>] revisado, cuyos derechos se le adjudican al CPF para su beneficio.</b></p> <p>La Convención General ratifica y aprueba la creación de <i>Church Hymnal</i> y <i>Church Life</i> como subsidiarias de propiedad total del CPF, y aprueba la adquisición y el control directo por parte del CPF de <i>Church Insurance</i>, reconociendo que el CPF y sus organizaciones afiliadas han sido administradas con éxito en el interés general de la Iglesia y el clero y los trabajadores laicos de la Iglesia.</p> <p>La Convención General expresa la esperanza de que los síndicos del CPF no tomen ninguna medida para proporcionar beneficios por discapacidad al clero si esto «podiera afectar la capacidad del CPF para cumplir con las obligaciones impuestas conforme a los principios adoptados por la Convención General de 1913».</p> <p>La Convención General enmienda el Canon para facultar a los síndicos del CPF a establecer reglas y regulaciones para el sistema de pensiones del clero que cumplan con la intención del Canon y sean consecuentes con una sólida práctica actuarial.</p>		<p>probablemente no sería menos costoso para la Iglesia que la tarifa cobrada por terceros proveedores de seguros por discapacidad.</p> <p>El CPF enmienda su Carta Fundacional para dejar en claro que el CPF está autorizado a poseer la totalidad o una participación mayoritaria en el capital social de cualquier corporación que esté autorizada o aprobada por la Convención General como útil o beneficiosa para la Iglesia.</p> <p><b>El CPF se convierte en el único accionista de <i>Church Insurance</i>.</b></p>
La Convención General establece la	1943	<b>La Convención General nombra al</b>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>jubilación obligatoria de los obispos a los 72 años.</p> <p>La Convención General pide a «la Iglesia y a su organización» que busquen la inclusión de empleados laicos en el programa de Seguridad Social de Estados Unidos.</p> <p>La Convención General instruye al Consejo Nacional a «tomar medidas que conduzcan a la inclusión de empleados laicos de organismos religiosos en la Ley Federal de Seguridad Social».</p> <p>La Convención General aprueba la enmienda a la Constitución del CPF para ampliar la Junta de Síndicos de 18 a 24 miembros.</p>		<p><b>CPF Registrador de Ordenaciones</b> por primera vez y le pide al ex Registrador que transfiera los registros al CPF. Cada Convención General a partir de 1943 también elige al CPF (o a su Presidente) como Registrador de Ordenaciones.</p>
<p>Henry St. George Tucker se convierte en el primer Obispo Primado de tiempo completo de la Iglesia Episcopal.</p>	1944	
	1945	<p>Con tasas de interés más bajas y, por lo tanto, ingresos de inversión reducidos para respaldar los beneficios de pensiones del clero, <b>la Junta del CPF aprueba un aumento en la tasa de estimación del 7,5% al 10% a partir del 1 de enero de 1947, sujeto a la aprobación de la Convención General.</b></p>
<p>La Convención General enmienda el Canon para aumentar el número de Síndicos elegidos por la Convención General de 18 a 24.</p> <p>La Convención General le pide al CPF que aumente el monto mínimo de pensión para el clero y aumente la</p>	1946	<p>Tras la muerte de Bradford Locke, Robert Worthington se convirtió en el director ejecutivo del CPF.</p> <p>El informe del CPF a la Convención General explica que su Junta está facultada para aumentar la tasación de la pensión, pero la Junta</p>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>tasa de estimación del plan de pensiones del 7,5% al 10%, a partir del 1 de enero de 1947.</p> <p>La Convención General pide a los Síndicos del CPF que incluyan a los hijos adoptivos del clero dentro del alcance de los beneficios del huérfano «con las limitaciones que los síndicos consideren deseables y necesarias para proteger la seguridad esencial de los compromisos del Fondo».</p> <p>La Convención General designa un Comité Conjunto para Contemplar la Solicitud de Fondos para Complementar las Pensiones del Clero, un comité para considerar la posibilidad de recaudar un fondo para complementar las pensiones proporcionadas por el CPF al clero, sus viudas e hijos.</p>		<p>consideró, sin embargo, que debería informar de esta actuación a las convenciones de distritos diocesanos y misioneros para su información y luego a la Convención General para su aprobación.</p> <p>En respuesta a las solicitudes de que el CPF agregue a los niños adoptados como beneficiarios del plan de pensiones para clérigos, el informe del CPF a la Convención General explica que «Los actuarios en general concuerdan en que los beneficios para los niños adoptados como clase no pueden formar parte de manera segura de un sistema de pensiones de reserva actuarial». Tal como el CPF. Por lo tanto, para proteger la integridad del CPF, los síndicos proponen incluir a los niños adoptados como beneficiarios, pero con límites, por ejemplo, no más de 2 niños adoptados por clérigo.</p>
<p>«Una Carta Abierta a los Síndicos del Fondo de Pensiones de la Iglesia» escrita por el Rdo. Theodore Bell de California, pide mayores pensiones mínimas para el clero, elevando la tasa de estimación del 10% al 15% y requiriendo que el clero contribuya con un 5% adicional.</p> <p>El «Informe sobre el Fondo de Pensiones de la Iglesia Episcopal» del Sr. Ian Benton propone que se disuelva el CPF y que se abandone el principio de un sistema de pensiones «grupales» para la Iglesia porque las pensiones mínimas benefician al clero con salarios más bajos, al clero discapacitado y a sus viudas e hijos y esto «debe ser responsabilidad del clérigo mismo».</p>	1948	El CPF proporciona información para ayudar al Comité Conjunto para Considerar Solicitud de Fondos para Complementar las Pensiones del Clero.

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>El «Plan de El Paso» exige la sustitución del CPF por un fideicomiso de inversión dirigido por gerentes profesionales que seguirían una estrategia de inversión agresiva.</p>		
<p>El Comité Conjunto para Considerar Solicitud de Fondos para Complementar las Pensiones del Clero llega a esta conclusión: «Es de suma importancia que la capacidad corporativa y la base y responsabilidad actuariales [del CPF] se mantengan en su totalidad». El Comité Conjunto recomienda, por lo tanto, la recaudación de fondos para contribuir con reservas adicionales al CPF con un pequeño incremento en la tasa de estimación o un mayor incremento en la tasa de estimación para permitir que el CPF aumente las pensiones.</p> <p>El Comité de la Convención General sobre el Fondo de Pensiones de la Iglesia informa: «Después de revisar la solidez financiera y actuarial del plan actual durante más de 30 años, el Comité considera que se debe extremar la precaución al hacer cualquier alteración fundamental en el plan, y el Comité no está convencido, basándose en su estudio, de que debería recomendar cualquier cambio básico en la manera de funcionar». Este Comité también constata que «al parecer no es conveniente en este momento reunir un fondo de capital suficientemente grande» para aumentar las pensiones mínimas del clero.</p> <p><b>La Convención General aprueba</b></p>	<p>1949</p>	<p>El CPF rechaza el «Plan El Paso» debido a preocupaciones de que la agresiva estrategia de inversión que se propone pondría en peligro la solidez del CPF al exponer sus activos a las fluctuaciones del mercado de valores.</p> <p><b>La Junta del CPF aprueba un aumento en la tasa de estimación al 15%, junto con los aumentos de los beneficios de pensión del clero, a partir del 1 de enero de 1950.</b></p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
<p><b>resoluciones que solicitan al CPF que aumente la pensión mínima del clero y también que eleve la tasa de estimación al 15%, siendo el 12% permanente y el 3% temporal.</b></p> <p>La Convención General establece la edad de jubilación obligatoria para el clero en 72 años, a partir de 1957.</p> <p>La Convención General establece una Comisión Conjunta para Estudiar los Planes de Pensión y los Salarios de los Clérigos.</p> <p>La Convención General insta a «que toda propiedad de la iglesia esté asegurada contra incendios y riesgos relacionados con <i>Church Insurance</i>, señalando que « todos las utilidades excedentes» [de <i>Church Insurance</i>] se acumularon a favor del CPF y sus beneficiarios.</p>		
<p>Se enmienda la Ley de la Seguridad Social de Estados Unidos para permitir que las organizaciones sin fines de lucro obtengan cobertura de la Seguridad Social para sus empleados (que no sean ministros) de manera voluntaria.</p>	1950	<p>Los beneficios de pensión para el clero aumentan en un 67% de promedio.</p> <p>El CPF agrega, por primera vez, acciones ordinarias a su cartera de inversiones para mejorar el rendimiento de las mismas.</p>
<p>El liderazgo de la Iglesia se da cuenta de que el aumento sustancial en las pensiones mínimas solicitado por la Convención General en 1949 haría que se otorguen pensiones que dependan, en parte, de los ingresos por contribuciones futuras, y este cambio radical era incompatible con el Canon que reza: «El sistema de pensiones se administrará de manera que no se asigne ninguna pensión</p>	1952	<p>El informe anual del CPF le recuerda a la Iglesia que «las diócesis deben ser conscientes de su responsabilidad no sólo de cerciorarse de que los salarios del clero sean razonablemente adecuados, sino que, en casos de necesidad especial entre el clero jubilado y discapacitado o sus viudas, también deben complementar a su discreción las</p>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>antes de que el Fondo de Pensiones de la Iglesia disponga de fondos suficientes para cubrir dicha pensión».</p> <p>Por lo tanto, la Convención General enmienda el Canon añadiendo «excepto lo mandado por la Convención General en 1949».</p> <p>La Convención General aprueba la continuación de la Comisión Conjunta para Estudiar los Planes de Pensiones del Clero y los Salarios Clericales, entre otras cosas con vistas a analizar los medios de complementar los ingresos del clero jubilado.</p>		<p>pensiones otorgadas por el CPF. Es obvio que, al operar sobre una base actuarial, [el CPF] no tiene dinero para ese uso discrecional. En estos casos, el socorro sólo puede ser sabiamente proporcionado por quienes estén cerca y puedan evaluar la necesidad».</p>
<p>Se enmienda la Ley de la Seguridad Social de Estados Unidos para permitir que el clero participe de la Seguridad Social de forma voluntaria, como trabajadores independientes, por primera vez.</p>	1954	
<p>La Comisión Conjunta para Estudiar los Planes de Pensiones del Clero y los Salarios Clericales informa que el CPF «se administra de manera eficiente sobre principios actuariales con políticas de inversión sólidas, y que brinda al clero jubilado y discapacitado de nuestra Iglesia, y a las viudas y los hijos menores huérfanos del clero, pensiones más grandes y mayor seguridad que cualquier otro plan de pensiones de la Iglesia».</p> <p>La Convención General aprueba la continuación de la Comisión Conjunta para Estudiar los Planes de Pensión del Clero y los Salarios Clericales, entre otras cosas para</p>	1955	

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>analizar los medios de complementar los ingresos del clero jubilado.</p> <p>La Convención General alienta a las diócesis y distritos misioneros a nombrar comités para consultar con las juntas parroquiales o los comités de misiones sobre los sueldos y asignaciones del clero.</p> <p>La Convención General pide al CPF que estudie el efecto en el CPF si se permitiera al clero jubilarse con pensiones completas a los 65 años.</p>		
<p><b>La Convención General aprueba la continuación de la tasa de estimación del 15% para las pensiones del clero, junto con un aumento del 20% en las pensiones a partir del 1 de diciembre de 1958.</b></p> <p>La Convención General pide a las Diócesis que nombren comités para estudiar los salarios de los clérigos con especial atención a la adecuación y equidad de sus salarios, y que informen los resultados del estudio para orientar [al respecto] a las juntas parroquiales y a los comités de misión.</p> <p>La Convención General aprueba la continuación de la Comisión Conjunta para Estudiar los Planes de Pensiones y Salarios de los Clérigos.</p> <p><b>La Convención General pide a las diócesis, distritos misioneros y a la Comisión Conjunta sobre el Estatus y la Capacitación de las Trabajadoras Profesionales que «tomen las medidas que consideren apropiadas» con respecto a las pensiones y la</b></p>	1958	<p>El CPF informa que la tasa de estimación tendría que ser de un 30% más alta para permitir que el CPF proporcione la misma pensión si el clero se jubilara a los 65 años (en comparación con los 68 años, la edad para la plena jubilación según el plan vigente en ese momento).</p> <p>El CPF informa que las pensiones del clero podrían aumentarse en un 20% si se continúa con la tasación del 15%.</p> <p>Se revisó la fórmula de pensión y se incrementaron las pensiones mínimas, lo que resultó en un aumento promedio del 20% en las pensiones del clero a partir del 1 de diciembre de 1958.</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
<p><b>protección del seguro para los trabajadores laicos.</b></p> <p>La Convención General considera resoluciones que piden pensiones uniformes para el clero, pero las resoluciones no se aprueban.</p> <p>La Convención General sopesa algunas inquietudes respecto a las reglas del CPF que requieren la cancelación de la pensión de un clérigo bajo ciertas circunstancias si regresa al ministerio activo después de la jubilación, pero la Convención General aprueba las reglas del CPF.</p>		
	1959	<p><b><i>Church Life</i> ofrece planes médicos grupales, patrocinados y administrados por <i>Liberty Mutual Insurance Companies</i>, para clérigos y empleados laicos de la Iglesia.</b></p>
<p>John Hines, de Texas, es electo Obispo Primado.</p> <p>Los firmes compromisos con la justicia social provocan una reacción negativa de los conservadores.</p> <p>En la Convención General surgen preocupaciones sobre la necesidad de que el clero tenga acceso a un seguro médico asequible. Algunas diócesis ofrecen seguro médico y protección para gastos médicos importantes, pero muchos clérigos tienen una protección limitada o nula frente los gastos médicos. La Convención General solicita al CPF que estudie <b>la viabilidad de proporcionar un plan médico grupal de toda la Iglesia.</b></p>	1961	<p><i>Church Insurance</i> agrega cobertura de seguro de responsabilidad civil para iglesias.</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
<p>La Convención General le pide al CPF que estudie e informe sobre <b>la viabilidad de establecer un plan de jubilación en toda la Iglesia para diaconisas, directores de educación cristiana y otros trabajadores laicos</b>, y que informe a los empleadores de la Iglesia sobre el plan de jubilación que <i>Church Life</i> ya ofrece.</p>		
	1962	<p>El CPF aumenta el beneficio de pensiones para las viudas, de \$900 a \$1200 al año.</p> <p><i>Church Life</i> trabaja con <i>Liberty Mutual Insurance Company</i> y la <i>National Blue Cross Association</i> para estudiar la viabilidad de un plan médico grupal de toda la Iglesia para clérigos y empleados laicos.</p>
<p>El Comité de la Convención General sobre el Fondo de Pensiones de la Iglesia explica que «no cree que sea factible, al menos en este momento, proporcionar una cobertura [de seguro médico] obligatoria para todos los empleados laicos de tiempo completo, debido a la diversidad y tenencia de sus empleos, y por otras razones».</p> <p>La Convención General solicita la aprobación de todas las diócesis, distritos misioneros y de la Convocación de Iglesias Americanas en Europa <b>de un plan médico para el clero</b>, tal como lo describe el CPF en su informe, y resuelve que el plan debe ponerse en vigor tan pronto como dos tercios de las diócesis lo aprueben.</p>	1964	<p>El CPF informa sobre su estudio de un plan médico potencial para toda la Iglesia, y concluye que es deseable y factible.</p> <p>El informe del CPF a la Convención General describe el plan de jubilación para empleados laicos que ofrece <i>Church Life</i>, y sugiere varias razones por las cuales más empleadores de la Iglesia no han puesto estos beneficios de jubilación a disposición de sus empleados laicos: (1) su vaga impresión de que la Seguridad Social es adecuada; (2) la suposición de los empleadores de que las prestaciones de pensiones del cónyuge deberían ser suficientes; (3) preocupaciones por los costos; (4) experiencia con trabajadores de corta duración; e (5)</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
<p>La Convención General insta a todas las organizaciones de la Iglesia con 4 o más empleados a solicitar a <i>Church Life</i> la inclusión de empleados laicos en su Plan Médico Principal de la Iglesia.</p> <p>La Convención General le pide al CPF que reduzca la edad de jubilación del plan de pensiones para el clero a los 65 años, «con la reducción en los montos de los beneficios que esté de acuerdo con una práctica actuarial sólida».</p> <p><b>La Convención General aprueba el 15% como tasa de estimación «permanente» para el plan de pensiones del clero.</b></p> <p>La Convención General considera una resolución que propone que los pagos de pensiones al clero jubilado se basen únicamente en la duración del servicio activo en la Iglesia, sin tener en cuenta la remuneración, pero aprueba la resolución que confirma que el sistema actual (que calcula las pensiones en función de los años de servicio y la remuneración) debe continuar.</p>		<p>inercia. <b>El CPF alienta a la Convención General y a las diócesis a instar a los empleadores a ofrecer beneficios de jubilación adecuados a los trabajadores laicos.</b></p> <p>El CPF propone que la edad de jubilación para el clero en virtud de su plan de pensiones podría reducirse a los 65 años si sus beneficios de jubilación se ajustaran para ser actuarialmente equivalentes a los beneficios pagaderos con la jubilación a los 68 años.</p> <p>El CPF informa que los beneficios para el clero podrían aumentarse en un 10% si la tasa de estimación del 15% se hiciera permanente.</p>
	1965	<p>El CPF aumenta el mínimo de los beneficios de pensión para el clero, las viudas y los niños, así como el beneficio por discapacidad para el clero.</p> <p>El CPF modifica el plan de pensiones del clero para permitir que el clérigo se jubile a los 65 años con una pensión reducida o a los 68 con una pensión completa.</p> <p>Se revisa el plan de pensiones del</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
		clero para proporcionar un aumento anual de las pensiones basado en el aumento de los salarios promedio del clero.
<p>El Obispo Primado nombra un comité para revisar el papel del Fondo de Pensiones de la Iglesia, bajo la presidencia del Dr. John T.Fey, entonces presidente de <i>National Life Insurance Company</i>, y con el asesoramiento de la firma actuarial de Towers, Perrin, Forster and Crosby, Inc. .</p>	1966	<p>Buscando una respuesta objetiva a las preguntas que se formulaban de vez en cuando sobre las políticas y operaciones del CPF, la Junta del CPF le pide al Obispo Primado que nombre un comité independiente para examinar los beneficios proporcionados por el CPF y recomendar cualquier cambio que el comité crea conveniente. (El informe anual del CPF señala que el presidente del CPF recibió 335 cartas sobre el CPF el año anterior, y que el 7% de las cuales contenía críticas negativas).</p> <p>El CPF contrata a <i>Case and Company, Management Consultants</i>, para revisar los procedimientos operativos del CPF.</p> <p><i>Church Insurance</i> cambia su nombre a <i>The Church Insurance Company</i>.</p>
<p>El Comité para Revisar el Papel del Fondo de Pensiones de la Iglesia presenta un informe a la Convención General (conocido como el «Informe Fey»), en el que llega a las siguientes conclusiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>«Toda la evidencia indica que la inversión de los activos del Fondo ha estado en manos conscientes y capaces», pero recomienda que el CPF utilice una proporción más alta de inversiones de capital y otras inversiones adecuadas, incluidas hipotecas, para</li> </ol>	1967	<p>El CPF celebra su cincuentenario.</p> <p>El CPF se muda a un nuevo espacio de oficina en el No. 800 de la Segunda Avenida (de Nueva York) en la acera de enfrente del Centro Denominacional de la Iglesia Episcopal.</p>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>aumentar los rendimientos de inversión del CPF.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. La igualdad de pensiones para todos los clérigos, independientemente de la divergencia de salarios, sería inapropiada a menos que la estructura salarial en la Iglesia se cambiara para proporcionar salarios uniformes.</li> <li>3. Se podrían hacer varios cambios a los beneficios ofrecidos al clero y sus sobrevivientes.</li> <li>4. Aunque el Comité Ejecutivo y el Comité de Finanzas de la Junta del CPF se reunieron con frecuencia, los Síndicos, como grupo, deberían reunirse con más frecuencia y que sus mandatos se reduzcan de 9 a 6 años con un límite de 2 períodos.</li> <li>5. Se deben mejorar las comunicaciones entre el CPF y el clero, las parroquias y los beneficiarios.</li> </ol> <p>La Convención General alienta al CPF a ajustar sus reglas de pensiones tan pronto como sea posible para incorporar las recomendaciones del Informe Fey.</p> <p>La Convención General enmienda el Canon para autorizar al CPF a administrar beneficios de [seguros] vida, accidentes y salud.</p>		
	1968	<p>Tras la jubilación de Robert Worthington, Robert A. Robinson se convierte en director ejecutivo del CPF. Los beneficios que brinda el plan de pensiones para el clero aumentan sustancialmente, incluso al reducir la edad normal de jubilación de 68 a 65 años, aumentando las pensiones mínimas y duplicando la suma</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
		<p>global de los beneficios por fallecimiento.</p> <p>El CPF cambia su estrategia de inversión a una política más agresiva al aumentar el porcentaje de acciones ordinarias en su cartera de inversiones del 25% al 60%.</p> <p>El CPF inicia <b>inversiones socialmente responsables</b> en bancos controlados por minorías.</p>
<p>La Convención General autoriza al CPF a establecer y administrar un plan obligatorio grupal de [seguros de] vida, muerte accidental y desmembramiento y beneficios médicos o de salud para el clero.</p>	<p>1969</p>	<p>El CPF proporciona un informe sobre un plan de alcance denominacional para brindar seguro de vida grupal por muerte accidental y desmembramiento, e importantes beneficios médicos.</p>
<p>Las primeras mujeres diputadas autorizadas se incorporan a la Cámara de Diputados.</p> <p>La Convención General enmienda los Cánones para disponer que la categoría separada para mujeres de «Diaconisas» sea plenamente reconocida como parte de la Orden de los Diáconos.</p> <p>La Convención General reconoce que «hay muchos clérigos que subsisten actualmente con pensiones inadecuadas, cuyo problema se origina en las prácticas laborales y las escalas salariales que operaban durante los años laborales de esos clérigos y sus dependientes», y alienta a la Iglesia a «examinar la escala salarial de sus clérigos, con la intención de ajustar los salarios de manera que se ajusten a la economía del momento, y para que [sus pensiones sean] adecuadas durante</p>	<p>1970</p>	<p>Debido a que la Convención General reconoce a las mujeres como diáconos plenos, pueden participar en el plan de pensiones del clero del CPF sobre las mismas bases que los hombres.</p>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
<p>los años de jubilación».</p> <p>La Convención General pide a los Síndicos del CPF que «consideren seriamente» aumentar las pensiones mínimas para los jubilados con al menos 25 años de servicio acreditado, con aumentos similares en otros beneficios. Para permitir esto, la resolución autoriza a los Síndicos «a su exclusivo criterio para implementar dichos aumentos. . . y para imponer a dichas diócesis, parroquias, misiones y otras unidades de empleo, tales aumentos en la tasa de estimación de las pensiones. . . según sea necesario a juicio de los Síndicos para mantener el Fondo de Pensiones de la Iglesia sobre una sólida base actuarial».</p> <p>La Convención General pide a los Síndicos del CPF que estudien la viabilidad de proporcionar pensiones iguales para todos los clérigos jubilados.</p> <p>El Consejo Ejecutivo establece el Comité de Inversiones del Gueto para invertir en empresas minoritarias y designa al Comité de Criterios Sociales para las Inversiones de esta Iglesia.</p>		
<p>La Iglesia presenta una resolución de accionistas pidiendo a <i>General Motors</i> (GM) que se retire de Sudáfrica; El obispo primado John Hines apoya la resolución en la reunión anual de accionistas de GM.</p>	1971	<p><i>Church Life</i> establece un plan grupal de seguro médico y de vida para todo el clero de la Iglesia. La Junta de Síndicos del CPF aprueba las mejoras a las pensiones y un aumento en la tasa de estimación al 18%, cada uno de ellos efectivo el 1 de enero de 1972.</p> <p>El CPF organiza las primeras conferencias de planificación</p>

Iglesia Episcopal (la Iglesia)	Año	El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)
		previas a la jubilación.
	1972	<p><b>La tasa de estimación según el plan de pensiones para clérigos del CPF aumenta al 18%.</b></p> <p>Los beneficios de pensión pagaderos a los clérigos jubilados y sus cónyuges sobrevivientes aumentan en un 21% de promedio.</p> <p>El CPF obtiene una resolución de la Superintendencia de Contribuciones (IRS) para permitir que parte de las pensiones pagadas por el CPF al clero jubilado se excluyan de los ingresos brutos a los fines del impuesto sobre la renta federal como asignación para vivienda.</p> <p>El CPF busca mejorar las comunicaciones con la Iglesia Episcopal a través de seminarios de un día con obispos e importantes administradores parroquiales.</p> <p>La Junta del CPF establece el Comité de Responsabilidad Social y Fiduciaria en Inversiones (Comité SFRI).</p>
<p>John Allin, de Misisipí, es elegido Obispo Primado por un período de 12 años.</p> <p>La Convención General solicita al CPF que estudie e informe, entre otras cosas, sobre (1) la viabilidad de admitir empleados laicos en el plan de pensiones del clero; (2) agregar como participantes en el plan de pensiones del clero a (i) esposas divorciadas de ex clérigos; (ii) viudas vueltas a casar; (iii) viudas de clérigos depuestos; (iv) clérigos</p>	1973	<p>El CPF informa sobre las solicitudes realizadas por la anterior Convención General.</p> <p>Los síndicos agradecen a la Convención General «por ver la necesidad de aumentar la tasa de estimación. . . del 15 al 18 por ciento».</p> <p>Los síndicos del CPF reconocen en un informe a la Convención General sus responsabilidades sociales y fiduciarias con respecto a las</p>

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
depuestos antes de 1968; (v) viudas de clérigos depuestos antes de 1968; y (vi) viudas de clérigos que se casan después de la jubilación; y (3) si se pueden aumentar los beneficios mínimos de pensión para el clero sin aumentar la tasa de estimación.		inversiones y describen por qué la Junta creó un Comité de Responsabilidad Social y Fiduciaria en Inversiones, «cuya tarea será la de asesorar a los síndicos sobre sus inversiones, para ver que reflejen una preocupación por los seres humanos y su medio ambiente, así como un rendimiento financiero adecuado para los compromisos [del CPF]».
Once mujeres conocidas como las «Once de Filadelfia» son ordenadas como sacerdotes en Filadelfia, antes de que la Convención General autorice la ordenación de mujeres.	1974	Se promulgó la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados de 1974 (ERISA), pero los planes de la iglesia como los administrados por el CPF están exentos.  Los activos de inversión del CPF disminuyen casi en un 10% en valor.
	1975	Se liberalizan las fórmulas para calcular los beneficios de pensiones del clero.
Primera lectura del nuevo Libro de Oración.  La Convención General aprueba la ordenación de mujeres al sacerdocio y al episcopado, a partir del 1 de enero de 1977.  La Convención General solicita que la Junta Directiva del CPF estudie, entre otras cosas: (1) aumentar los beneficios de pensiones del clero (B077, B078, B080, B082, B086, D002); (2) un plan de pensiones obligatorio para empleados laicos (B076, B083, B085, B088, B214); (3)	1976	El CPF informa sobre las solicitudes realizadas por la anterior Convención General.  El CPF revisa la fórmula para que los participantes del plan de pensiones del clero aumenten los beneficios.

<b>Iglesia Episcopal (la Iglesia)</b>	<b>Año</b>	<b>El Fondo de Pensiones de la Iglesia (el CPF)</b>
beneficios de pensión para ex esposas de clérigos divorciados (C026); (4) participación de diáconos no remunerados en el plan de pensiones del clero (B046) y (5) el principio de las contribuciones del clero para aumentar los beneficios de pensión.		

<p>Pauli Murray fue la primera afroamericana ordenada sacerdote.</p>	<p>1977</p>	<p>Los consultores del CPF distribuyen cuestionarios a más de 8.000 empleadores de la Iglesia para obtener más información sobre los empleados laicos, las horas trabajadas, los salarios, las edades, etc., pero menos de la mitad de los empleadores responden. El CPF proporciona los datos disponibles a la empresa actuarial para ayudarla a evaluar los posibles planes de pensión de los laicos.</p> <p>Se modifica el plan de pensiones para el clero para permitir que los clérigos divorciados reduzcan sus beneficios de pensión para mantener a un ex cónyuge.</p> <p>La firma consultora analiza los beneficios ofrecidos bajo el plan de pensiones para clérigos del CPF, llegando a la conclusión de que «la estructura de beneficios es comparable a los mejores planes de pensión privados en Estados Unidos y que ofrece mayores beneficios a los participantes que la mayoría de los planes del sector para personas de ingresos y servicios semejantes».</p> <p>El CPF agrega valores de renta fija emitidos por corporaciones y gobiernos no estadounidenses a su cartera de inversiones por primera vez, reconociendo el potencial de mayores rendimientos fuera de EE. UU.</p>
<p>La Iglesia Episcopal Puertorriqueña (Diócesis de Puerto Rico) aprueba separarse de la Iglesia Episcopal.</p>	<p>1978</p>	<p><b>El CPF crea el Fideicomiso de Beneficios para el Clero y los Empleados de la Iglesia Episcopal</b> (una Asociación Voluntaria de Empleados Beneficiarios) para establecer una estructura para los beneficios de salud autofinanciados</p>
<p>La Convención General (B-117) le pide</p>	<p>1979</p>	<p>El CPF informa sobre las solicitudes</p>

<p>al CPF que aumente las pensiones del clero (A082, B-135) y estudie las opciones de jubilación para el clero con 30 años de servicio.</p> <p><b>La Convención General (D-49) reconoce la necesidad de un plan nacional de pensiones para empleados laicos e insta a todas las unidades de la Iglesia a participar en el Plan Nacional de Pensiones para Empleados Laicos.</b></p> <p>La Convención General (D-20) insta a todas las diócesis e instituciones relacionadas con la Iglesia a hacer todo lo posible para proporcionar seguro médico al clero jubilado, los empleados laicos jubilados y los cónyuges sobrevivientes.</p> <p>La Convención General (D-65) solicita a la Junta de Síndicos del CPF que informen sobre una enmienda propuesta al Canon I.8 para permitir nominaciones del público para síndicos del CPF.</p> <p>Se aprueba la segunda lectura del nuevo (actual) Libro de Oración Común.</p> <p>La Convención General aprueba el Convenio de Pacto entre la Iglesia y la Diócesis de Puerto Rico, y ésta establece su propio plan de pensiones para el clero</p> <p>La Diócesis de Liberia se hace autónoma de la Iglesia Episcopal, pero firma un Acuerdo de Pacto que fomenta el trabajo para desarrollar fuentes de financiamiento a fin de apoyar su plan de pensiones.</p>		<p>hechas por la anterior Convención General.</p> <p><b>El CPF propone un «Plan Nacional de Pensiones para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal».</b></p> <p>El CPF aumenta los beneficios mensuales pagaderos conforme al plan de pensiones para el clero, agrega un beneficio de reasentamiento y duplica la suma global del beneficio por causa de fallecimiento.</p>
	1980	<p>El CPF establece el <b>Plan de Jubilación de Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (Plan Lay DB)</b>,</p>

		un plan de pensiones de beneficios definidos concebido para abordar las necesidades de jubilación de los empleados laicos.
<p>La Convención General (A-93A) autoriza <i>The Hymnal 1982</i> para su uso en la Iglesia, con publicación para beneficio del CPF</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D-63) que insta a los Síndicos del CPF a cambiar el enfoque de las inversiones.</p> <p>La Convención General (B-20) encomia al CPF por auspiciar conferencias previas a la jubilación para el clero e insta a la expansión</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D-74) que pide nominaciones desde el pleno para los síndicos del CPF.</p> <p>La Convención General (B-010) aprueba el traslado de la Diócesis de Venezuela a la IX Provincia de la Iglesia.</p>	1982	<p>El CPF informa sobre solicitudes realizadas por la anterior Convención General.</p> <p>Church Hymnal publica <i>The Hymnal 1982</i></p> <p>El CPF agrega un segundo asesor de inversiones para diversificar aún más su cartera de inversiones</p>
<p>Se enmienda La Ley de la Seguridad Social para exigir la participación de todos los empleadores sin fines de lucro, pero permite que estos empleadores traten a los clérigos como trabajadores independientes.</p>	1983	<p>El CPF mejora los beneficios pagaderos conforme al plan de pensiones para clérigos, incluidas las pensiones pagadas a clérigos jubilados, la fórmula para calcular los beneficios de pensión para clérigos, el beneficio de reasentamiento y los beneficios pagaderos a los hijos sobrevivientes.</p> <p>El valor presente de los beneficios futuros pagaderos por el CPF supera los mil millones de dólares por primera vez.</p>
	1984	El CPF agrega por primera vez acciones ordinarias emitidas por

		corporaciones no estadounidenses a su cartera de inversiones.
<p>Edmond Browning, de Hawái, es elegido Obispo Primado por un período de 12 años. La Convención General (D126) solicita al CPF que considere los beneficios de jubilación completos después de 40 años de servicio.</p> <p>La Convención General (C046) solicita al CPF que proponga un programa de atención médica de bajo costo para el clero elegible para Medicaid y Medicare.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (C038) para extender la cobertura del fondo de pensiones del clero a los diáconos no remunerados.</p> <p>La Convención General aprueba la resolución (D073) para exigir al Consejo Ejecutivo que se deshaga de todas las participaciones en empresas que operan en Sudáfrica y Namibia, e insta al CPF y a todas las diócesis, parroquias y otras instituciones afiliadas a la Iglesia a examinar sus carteras con miras a identificar y vender todas las participaciones en empresas que operan en Sudáfrica y Namibia.</p>	1985	<p>El CPF informa sobre solicitudes realizadas por la anterior Convención General.</p> <p>El CPF aumenta los beneficios de pensiones y agrega un «decimotercer cheque» (también conocido como el «cheque de Navidad») como beneficio conforme al plan de pensiones para clérigos del CPF.</p>
	1986	<p>El CPF pone en vigor un Plan de Protección de la Cartera de Acciones para proteger al fondo de una caída drástica en los precios de las acciones, al tiempo que le permite participar en las ganancias del mercado de valores.</p> <p>La Junta del CPF aprueba un programa para excluir de la cartera de inversiones del CPF las acciones de ciertas empresas que operan en Sudáfrica y utilizar su influencia como accionista para alentar a las empresas</p>

		a dismantlar el apartheid y construir una sociedad justa en Sudáfrica.
	1987	El CPF revisa el cálculo de compensación utilizado en la fórmula de pensiones para mejorar los beneficios del plan de pensiones para el clero.
<p><b>La Convención General (A134) alienta a todas las unidades de la Iglesia a proporcionar beneficios de jubilación para todos los empleados laicos que trabajen más de 1.000 horas al año</b> y autoriza al CPF a realizar un censo de empleados laicos.</p> <p>La Convención General (C028) recomienda que el CPF cambie la fórmula para aumentar las pensiones.</p> <p>La Convención General pide al CPF que estudie (1) beneficios de pensión iguales por años de servicio iguales (D041) y (2) seguro de desempleo para el clero después de disoluciones involuntarias (D107).</p> <p>La Convención General (D073) insta al CPF a que permita a las personas solteras nombrar beneficiarios de pensión conjunta y de sobrevivientes.</p> <p>La Convención General (B029) autoriza un período de prueba de 6 años para las 3 diócesis mexicanas, lo que conduce a la autonomía.</p>	1988	<p>El CPF agrega un Suplemento Médico Importante a la cobertura de catástrofes del Medicare como un nuevo beneficio importante para el clero jubilado, sus cónyuges y cónyuges sobrevivientes.</p> <p>El CPF le emite su cheque de pensión número un millón al Venerable Louis M. Brereton, D.D., en Shaker Heights Ohio.</p> <p>El CPF informa sobre las solicitudes realizadas por la anterior Convención General.</p>
Barbara Harris es consagrada como la primera obispa de la Comunión Anglicana.	1989	<i>Church Life</i> lleva a cabo un estudio de los empleados laicos en la Iglesia
<b>La Convención General (D165) ordena a todas las parroquias, misiones y otras organizaciones de la Iglesia que proporcionen, a más tardar el 1 de enero de 1993,</b>	1991	<p>Alan F. Blanchard sucede a Robert Robinson como presidente del CPF.</p> <p>El CPF desarrolla un nuevo plan de contribución definida para empleados</p>

<p><b>beneficios de jubilación a todos los empleados laicos que trabajen por lo menos 1.000 horas al año</b> mediante la participación en el Plan la Jubilación de Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal del CPF o en un plan equivalente, con una contribución del empleador de menos del 9% del salario del empleado si el plan es un plan de beneficios definidos; o no menos del 5% con una «equiparación» de hasta otro 4% si el plan es un plan de contribución definida</p> <p><b>La Convención General (A137) alienta a todas las parroquias, misiones y otras organizaciones de la Iglesia a proporcionar beneficios de seguro médico y de vida para todos los empleados laicos que trabajan al menos 1.000 horas al año, comparables a los que se brindan al clero activo.</b></p> <p>La Convención General solicita al CPF que estudie, entre otras cosas, (1) permitir que los participantes del plan nombren beneficiarios conjuntos de pensiones para adultos y sobrevivientes (D015), (2) un programa integral de beneficios para empleados laicos de la iglesia (A137) y (3) las condiciones para nombrar a los adultos beneficiarios de pensiones.</p>		<p>laicos.</p> <p>El CPF informa sobre las solicitudes realizadas por la anterior Convención General.</p> <p>El informe del CPF a la Convención General sobre la igualdad de pensiones explica, entre otras cosas, que «la igualación de las pensiones ha sido experimentada en el pasado por varios grupos de la Iglesia, incluida una provincia anglicana. Nunca ha funcionado. Por una razón, varias parroquias acomodadas, que buscaban recompensar y retener a su clero, les proporcionaron beneficios adicionales además de la pensión general. El mayor defecto del concepto de años iguales = pensiones iguales, sin embargo, es que ataca el problema percibido desde el lado equivocado: pensiones iguales pueden devenir propiamente sólo de salarios iguales».</p> <p>El informe del CPF a la Convención General sobre el seguro de desempleo para el clero explica, entre otras cosas, que una compañía de seguros de desempleo le había informado que «un programa exitoso administrado y financiado por la Iglesia probablemente requeriría la participación de las tres cuartas partes de las diócesis. La participación de sólo aquellas diócesis y / o parroquias con altas tasas de desempleo resultaría en tarifas de prima tan extremadamente caras que haría que un programa de seguro no resultara práctico. . . . [pero] menos de un tercio de las diócesis indicó en una encuesta que estarían dispuestas a considerarlo.</p>
	1992	El Grupo de Pensiones de la Iglesia

		<p>(<b>CPG, por su sigla en inglés</b>) adoptó un nuevo nombre y logotipo, para describir al CPF y sus empresas afiliadas.</p> <p>El CPF celebra su 75°. aniversario.</p> <p><b>Entra en vigor el plan de contribución definida 401 (a) del CPF para empleados laicos, el Plan de Jubilación de Contribución Definida para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal.</b></p>
	1993	<p><i>Church Hymnal</i>, en colaboración con la Comisión Episcopal de Ministerios Negros, publica <i>Lift Every Voice and Sing II</i>: un himnario afroamericano para complementar El Himnario de 1982 [<i>The Hymnal 1982</i>].</p> <p><b>Entra en vigor el plan de contribución definida 403 (b) del CPF para empleados laicos, el Plan de Jubilación de Contribución Definida para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal.</b></p> <p>Los beneficios del Plan de Pensiones para el Clero aumentaron para garantizar que el monto del beneficio proporcionara al menos el mismo «poder adquisitivo» que el beneficio que la persona recibió por primera vez.</p> <p>El CPF compra un espacio de condominio de oficinas en el número 445 de la Quinta Avenida de Nueva York para que sirva como su nueva sede.</p> <p>El CPF pone en práctica un programa de diversificación de inversiones, realizando inversiones en bienes raíces, capital de riesgo e inversiones estratégicas en bloque.</p>

<p>La Convención General (D071) expresa su gratitud por el informe del CPF sobre su estudio acerca de la implementación de beneficios integrales para empleados laicos.</p> <p>La Convención General insta al CPF a continuar revisando el plan de pensiones de los empleados laicos para abordar las posibles desigualdades (B011) y cambiar la fórmula de los beneficios conforme al plan de pensiones de beneficios definidos de los empleados laicos del CPF (D047).</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D046) que habría autorizado al Fideicomiso Médico para el Clero y los Empleados de la Iglesia Episcopal a ofrecer beneficios de salud a las parejas domésticas del clero y empleados laicos.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (C043) que habría requerido pensiones iguales para años iguales de servicio acreditado.</p> <p>La Convención General no aprueba la resolución propuesta para enmendar el Canon I.8 al objeto de permitir nominaciones desde el pleno para síndicos del CPF.</p> <p>La Convención General libera a la Iglesia Anglicana de México (IAM) de la Iglesia y ratifica el Acuerdo de Pacto con la IAM que, entre otras cosas, solicita al CPF que mantenga al clero de la IAM en el plan de pensiones para clérigos del CPF durante 3 años a fin de que la IAM pueda establecer su propio plan de pensiones. .</p> <p>La Convención General solicita a la Comisión Permanente de Música de la</p>	<p>1994</p>	<p>El CPF informa sobre las solicitudes hechas por la anterior Convención General.</p> <p><i>Church Insurance</i> implementa un nuevo programa, <b>Salvaguardar a los hijos de Dios</b>.</p> <p>El CPF otorga una exención única del 75% de las cuotas del plan de pensiones para clérigos que fueron pagaderas por los empleadores de la Iglesia durante 4 trimestres consecutivos a partir del 1 de julio de 1994.</p> <p>El CPF agrega un nuevo beneficio de seguro de vida para los participantes del plan de pensiones para el clero.</p> <p>El CPF crea el Comité Asesor de Iniciativas de Bienestar del Clero para estudiar y recomendar a la Junta de Síndicos las formas en que el CPF puede mejorar el bienestar del clero, con nuevas iniciativas o fortaleciendo los programas existentes.</p>
---	-------------	--

<p>Iglesia y al CPF que continúen investigando e informando sobre las opciones para una licencia de derechos de autor más flexible para los materiales musicales publicados por <i>Church Publishing</i>.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D120) para instar respetuosamente al CPF a que considere reasignar \$10 millones de sus \$50 millones de la iniciativa de bienestar del clero a establecer un fondo para ayudar a las víctimas de conducta sexual inapropiada, sus familias y congregaciones.</p>		
<p>El Consejo Ejecutivo crea un Comité Especial para el Diálogo con el Grupo de Pensiones de la Iglesia</p>	1995	<p><i>Medical Trust</i> presenta la opción de HMO para planes de beneficios de salud.</p>
	1996	<p>El CPF responde a las preocupaciones publicando <i>La mayordomía del Grupo de Pensiones de la Iglesia: un informe a la Iglesia</i>.</p> <p><b>Se establece el Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Episcopal (RSVP)</b> para ofrecer a los clérigos y empleados laicos con derechos un plan de ahorros para la jubilación de contribución definida a fin de complementar su pensión.</p> <p>El CPF mejora los beneficios del plan de pensiones del clero.</p>
<p>Frank Griswold, de Chicago, es elegido Obispo Primado por un período de 9 años. La Convención General B019 libera a cuatro diócesis centroamericanas para formar la Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA) como una provincia autónoma de la Comunión Anglicana, y pide a la nueva provincia que</p>	1997	<p>El CPF informa sobre las solicitudes hechas por la anterior Convención General.</p> <p><i>Church Hymnal</i> cambia su nombre a <i>Church Publishing Incorporated</i>.</p> <p>La Junta del CPF aprueba la recomendación del Comité Asesor de</p>

<p>implemente un nuevo programa de pensiones en consulta con el CPF.</p> <p>La Convención General insta al CPF a estudiar, entre otras cosas, las necesidades de pensión de los clérigos ordenados a una mayor edad (C027); la viabilidad de incrementar las prestaciones de jubilación (C023); y cuestiones de pensiones para misioneros en el extranjero (A067).</p> <p>La Convención General (C024) solicita que el Fideicomiso Médico ofrezca cobertura médica a las parejas de hecho [no casadas].</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (C005) para extender todos los beneficios financieros que el CPF proporciona a los cónyuges de empleados casados a las parejas del mismo sexo de empleados no casados.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (C012) que solicita al CPF que estudie la asignación de pensiones iguales por el mismo número de años de servicio.</p> <p>La Convención General (C020) respalda la opción de jubilación anticipada de 30 años [de servicio] del CPF para el clero y alienta a los obispos, los comités permanentes y las comisiones de ministerio a considerar sus implicaciones para el liderazgo, la moral y la colocación del clero, e informar anualmente al CPF de 1998 a 2000.</p> <p>La Resolución D063 de la Convención General solicita al CPF que informe sobre un plan para lograr competitividad y rentabilidad para <i>Church Insurance</i>.</p>	<p>Iniciativas de Bienestar para agregar la opción de jubilación anticipada de 30 años para el clero y busca el respaldo de la Convención General</p> <p>El CPF aumenta las pensiones mínimas para clérigos y cónyuges conforme al plan de pensiones del clero</p>
--	--

<p>La Resolución D010 de la Convención General encomia al CPF por muchos años de servicio a la Iglesia, pero recomienda que el CPF realice esfuerzos para que sus funciones de facturación, procesamiento y comunicación sean más precisas y comprensibles.</p> <p>La Resolución B024 de la Convención General encomia a la Junta de Síndicos del CPF por su trabajo en la política de jubilación del clero de la Iglesia; pide a los síndicos que proporcionen información más detallada sobre la labor del Comité de Beneficios de Política Interna y otros comités de la Junta de Síndicos del Fondo de Pensiones de la Iglesia; e insta a los síndicos a proponer cánones o enmiendas a los mismos, periódicamente según sea necesario, para aclarar las funciones fiduciarias de la Junta de Síndicos y la relación entre los síndicos y la Convención General.</p> <p>La Convención General (A133) encomia a la Oficina de la Convención General y al CPF por su extraordinario trabajo de abordar las deficiencias de la recopilación de datos para la presentación de informes estadísticos sobre el estado de la Iglesia.</p>		
	1998	<p>El CPF adopta la opción de <b>la jubilación anticipada</b>, que ofrece beneficios de pensión completa para los clérigos que tengan al menos 55 años y hayan alcanzado al menos 30 años de servicio.</p> <p>El CPF organiza el Comité Asesor de Investigación de Beneficios (conocido como comité BRACE), con miembros seleccionados en consulta con el Obispo Primado, para recopilar datos</p>

		sobre las necesidades de la Iglesia y su clero ordenado y evaluar el impacto de posibles cambios en los beneficios.
	1999	<p>El CPF incorpora <i>The Church Insurance Company of Vermont</i> como una compañía de seguros interna de Vermont creada para proporcionar seguros de propiedad y responsabilidad civil para diócesis, parroquias y otras instituciones de la Iglesia.</p> <p>Impulsado en gran medida por el «auge de sitios de Internet» en los mercados de valores, el valor de los activos de inversión del CPF aumenta en un 52% en un año, de \$4,2 mil millones al 31 de marzo de 1999 a \$6,4 mil millones al 31 de marzo de 2000. (El valor de la cartera de inversiones del CPF cae modestamente el próximo año).</p>
<p>La Convención General aprueba «Llamados a la Misión Común», una versión revisada del Concordato Luterano, que establece la comunión plena entre la Iglesia Evangélica Luterana en América (IELA) y la Iglesia Episcopal, a partir del 1 de enero de 2001.</p> <p>La Convención General (D102) insta al CPF a continuar desarrollando pantallas socialmente responsables para su cartera de inversiones y a explorar la posibilidad de dedicar un pequeño porcentaje de activos a invertir en el desarrollo económico de los barrios de bajos ingresos.</p> <p>La Convención General (D046) anima al CPF a proporcionar beneficios por discapacidad a corto plazo sin cargo a todas las congregaciones y organizaciones relacionadas con la Iglesia.</p>	2000	<p>El CPF responde al crecimiento en el valor de sus activos de inversión mediante la creación de un «Comité Asesor para la Abundancia de los Fondos de Pensiones», que consta de 7 obispos, 8 clérigos y 9 líderes laicos de toda la Iglesia, para participar en el estudio continuo del CPF sobre el bienestar y las necesidades del clero.</p> <p>El CPF informa sobre las solicitudes realizadas por la Convención General anterior con un informe titulado «Mayordomía de la abundancia».</p> <p>El CPF forma el CREDO (Clero, Reflexión, Educación, Discernimiento, Oportunidad) Institute, Inc. al objeto de organizar conferencias para que el clero reflexione sobre los aspectos espirituales, vocacionales, de salud y financieros de sus vidas.</p>

<p>La Convención General pide al CPF que estudie, entre otras cosas, las pensiones de los ordenandos de mayor edad (D077); la ampliación de las prestaciones sanitarias para jubilados (D078); y las necesidades de vivienda del clero jubilado (C024).</p> <p>La Convención General (C039) encomia y alienta al CPF a continuar con su activismo como accionista.</p> <p>La Convención General (A071) afirma el proyecto CREDO del CPF y alienta al CPF a continuar financiando la iniciativa.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D093) que solicita que el CPF deje de cobrar las primas de pensión hasta que sus Reservas Adicionales sean iguales o menores a los costos anticipados de los beneficios de pensión para el año siguiente.</p>		<p>El CPF establece un plan de beneficios por fallecimiento para proporcionar un pago en caso de fallecimiento de los participantes activos del Plan Lay DB.</p>
	2001	<p>El mercado de valores se redujo en más de un 10% para el año que terminó el 31 de marzo de 2001; La cartera de inversiones del CPF pierde valor en un 5,2%.</p> <p>El CPF agrega la «opción cero» al plan de pensiones para clérigos, para brindarles a los clérigos, ya sean casados o solteros, una opción al jubilarse de aumentar sus beneficios de pensión a cambio de renunciar al beneficio de pensión conyugal tradicional.</p>
	2002	<p>Aumentos sustanciales de las pensiones del clero y otros beneficios.</p> <p>El CPF incorpora la Corporación de Servicios del Grupo de Pensiones de la Iglesia, una corporación sin</p>

		<p>acciones de Delaware, para brindar servicios administrativos y de otro tipo al CPF y sus compañías afiliadas.</p> <p>El CPF continúa las conversaciones de «abundancia» en toda la Iglesia.</p>
<p>La Convención General aprueba la elección por parte de la Diócesis de New Hampshire del Rdo. Cango. Gene Robinson —sacerdote abiertamente homosexual en una relación comprometida a largo plazo— como Obispo Coadjutor.</p> <p>La Convención General (A142) admite a la Diócesis de Venezuela en la Iglesia, afirma que su clero tendrá derecho a participar en el plan de pensiones del CPF e insta al CPF a trabajar con la Diócesis para cubrir la responsabilidad por servicios pasados a la Iglesia.</p> <p>La Convención General (A141) vuelve a admitir a la Diócesis de Puerto Rico en la Iglesia, afirma que su clero y empleados laicos tendrán derecho a participar en el plan de pensiones del CPF, e insta al CPF a trabajar con la diócesis para cubrir la responsabilidad por servicios pasados a la Iglesia.</p> <p>La Convención General (A006) autoriza al Consejo Ejecutivo a nombrar un Equipo de Trabajo para estudiar e informar sobre las políticas y prácticas de empleo dentro de las diócesis y parroquias de la Iglesia.</p> <p>La Convención General (A023) establece el Equipo de Trabajo para la Prevención de la Conducta Sexual Impropia.</p> <p>La Convención General (D021) respalda a <i>Church Publishing</i></p>	<p>2003</p>	<p>El mercado de valores desciende aprox. 12,1% para el año que termina el 31 de marzo de 2003; la cartera de inversiones del CPF pierde valor en un 6,7%.</p> <p>El CPF informa sobre las solicitudes hechas por la anterior Convención General.</p>

<p><i>Incorporated</i> como un importante proveedor de libros, programas electrónicos y servicios relacionados.</p> <p>La Convención General rechaza una resolución (D042) propuesta por el Vicepresidente de la Junta del CPF, que habría reducido el número de síndicos del CPF elegidos en cada Convención General de 12 a 9, y habría requerido que la Junta del CPF eligiera a 3 síndicos en su primera reunión después de cada Convención General.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D052) para adoptar una política de desinversión de ciertas categorías de contratistas de defensa de EE. UU. e insta al CPF y a otros inversionistas de la iglesia a abstenerse de adoptar cualquier política que apoye la resolución del Consejo Ejecutivo.</p>		
	2004	<p>T. Dennis Sullivan sucede a Alan F. Blanchard como presidente.</p> <p>El CPF agrega beneficios por discapacidad a corto plazo para todos los participantes activos en el plan de pensiones para clérigos, a partir del 1 de enero de 2004.</p> <p>El CPF se compromete a invertir y administrar el plan de pensiones para clérigos y laicos en la Diócesis de Puerto Rico que anteriormente administraba la diócesis.</p> <p>El CPF se compromete a invertir y administrar planes de pensión («planes complementarios») para las antiguas diócesis de la Iglesia Anglicana de México y la Iglesia Episcopal de Liberia.</p>
	2005	<p><i>Church Publishing Incorporated</i> adquiere <i>Morehouse Publishing</i>.</p>

<p>Eligen Katharine Jefferts Schori, de Nevada, como el 26°. Obispo Primado de la Iglesia Episcopal por un período de 9 años. Ella es la primera y única mujer en llegar a ser líder nacional en la Comunión Anglicana.</p> <p>La Convención General (A083) solicita a la Oficina de Desarrollo Ministerial, en colaboración con el CPF, que coordine un estudio sobre la edad óptima de renuncia obligatoria para el clero y las implicaciones para los beneficios de pensión.</p> <p>La Convención General (A086) instruye a la Comisión Permanente de Desarrollo Ministerial a crear y difundir materiales de capacitación para reconocer y responder a las pruebas de abuso.</p> <p>La Convención General (A121) reconoce los esfuerzos del CPF para establecer fórmulas apropiadas para las pensiones del clero en las diócesis en el extranjero donde la compensación por el servicio ha sido limitada por los estándares y costos de vida, y pide que continúe su trabajo cooperativo con las diócesis en el extranjero.</p> <p>La Convención General (A125) prorroga el Equipo de Trabajo para Estudiar Políticas y Prácticas de Empleo en la Iglesia, con la intención de ofrecer una resolución para la Convención General de 2009 a fin de abordar cuestiones de empleo, esforzándose por hacer de la Iglesia un lugar de trabajo justo y equitativo.</p> <p>La Convención General (A125) solicita (1) que el CPF lleve a cabo una encuesta de empleados laicos concentrándose en la demografía de</p>	<p>2006</p>	<p>El CPF informa sobre solicitudes realizadas por la anterior Convención General.</p> <p>El CPF reestructura los planes de pensión para permitir que los activos del plan de pensiones de beneficios definidos de los empleados laicos y el plan de pensiones de beneficios definidos del personal del CPF se combinen con fines de inversión con los activos del plan de pensiones para clérigos, ampliando las oportunidades de inversión para estos planes</p> <p>El CPF revisa la fórmula de pensión y mejora otros beneficios pagaderos bajo el plan de pensiones para clérigos</p> <p>El CPF incorpora una nueva subsidiaria, <i>The Church Insurance Company of New York</i>, una compañía de seguros establecida para brindar seguros de propiedad y responsabilidad civil a las diócesis, parroquias y otras instituciones episcopales ubicadas en el estado de Nueva York.</p> <p>En respuesta al huracán Katrina y otros huracanes y tormentas en la costa del Golfo, el CPF aplazó y / o eximió de las obligaciones de ciertos empleadores de la Iglesia de pagar las cuotas de pensión y otros cargos y patrocinó una conferencia con el nombre de «Capeando la tempestad» [<i>Weathering the Storms</i>] en colaboración con la Oficina del Obispo Primado y otras entidades episcopales, para más de 220 obispos, clérigos, miembros del personal diocesano y sus familias.</p>
---	-------------	---

<p>los empleados, el ejercicio de la autoridad en el entorno laboral y la compensación y beneficios, y (2) la Oficina de Desarrollo del Ministerio para tomar la iniciativa en la determinación de la mejor manera de realizar un estudio de viabilidad que examine si las prestaciones de pensión para los empleados no profesionales deben ser obligatorias y administradas por un único proveedor.</p> <p>La Convención General (A140) afirma el trabajo del CPF al considerar formas de responder a las necesidades particulares de las mujeres ordenadas a medida que se acercan a la jubilación.</p> <p>La Convención General (A147) respalda la propuesta del CPF de estudiar los costos y los problemas de los beneficios de atención médica para todos los clérigos y empleados laicos.</p> <p>La Convención General (B003) encomia al CPF por crear una red de capellanes diocesanos para clérigos y cónyuges jubilados.</p> <p>La Convención General (D048) solicita al CPF que investigue la fórmula para calcular el servicio acreditado para los participantes que reciben una compensación a tiempo parcial.</p> <p>La Convención General (D065) solicita al CPF que estudie una política de exención de pensión, por licencia familiar, para el clero.</p>		
	2007	<p>El CPF contrata a la Organización Gallup para realizar una encuesta de empleados laicos</p> <p>El CPF establece un plan de pensiones para brindar los mismos beneficios al clero de la Diócesis de</p>

		Puerto Rico que se brindan a los participantes en situación similar en el plan de pensiones para el clero en EE. UU., Así como un plan de pensiones de beneficio definido separado para empleados laicos en Puerto Rico.
	2008	En respuesta a la Resolución de la Convención General A125 de 2006, el CPF publica un Estudio Integral sobre Empleados Laicos.
<p>La Convención General encarga a la Comisión Permanente de Liturgia y Música que cree recursos teológicos y litúrgicos para las bendiciones de parejas del mismo sexo e informe a la Convención General en 2012.</p> <p>La Convención General (A137) prorroga al Equipo de Trabajo para Estudiar Políticas y Prácticas de Empleo en la Iglesia.</p> <p>La Convención General (A138) establece un sistema obligatorio de pensiones para empleados laicos, enmienda el Canon I.8 para autorizar al CPF a poner en práctica el sistema de pensiones laicas y solicita al CPF que realice un estudio adicional sobre la viabilidad de incluir diócesis episcopales en el extranjero en el sistema de pensiones de empleados laicos.</p> <p>La Convención General (A177) establece el Plan de Salud Denominacional obligatorio y enmienda el Canon I.8 para autorizar al CPF a administrar el DHP.</p> <p>La Convención General (A169) ordena a (1) la Oficina de Desarrollo Pastoral que mantenga estadísticas anuales sobre el número de mujeres y hombres en las elecciones al episcopado y que</p>	2009	<p>El CPF informa sobre las solicitudes realizadas por la anterior Convención General.</p> <p>En respuesta a la Resolución de la Convención General A147 de 2006, el CPF publica un Estudio y Recomendación de Viabilidad de Cobertura de Atención Médica, recomendando un plan de salud denominacional (DHP) obligatorio.</p> <p>CREDO celebra una conferencia especial de «Fuerza para el Viaje» para el clero de las cuatro diócesis en reorganización: Fort Worth, Pittsburgh, Quincy y San Joaquín.</p> <p>Tras la aprobación de la Convención General del Sistema de Pensiones para Empleados Laicos y el Plan Denominacional de Salud para la Iglesia, el CPF empieza a aplicarlo.</p> <p>El CPF forma un Equipo Asesor del Plan de Salud Denominacional (DHP), compuesto por obispos, canónigos del Ordinario, administradores diocesanos, cancilleres diocesanos, administradores parroquiales, párrocos y otros líderes de toda la Iglesia, para ayudar con la estrategia y el proceso de implementación del DHP.</p>

<p>informe anualmente a la Iglesia, y a (2) la Oficina para el Ministerio de Transición (en consulta con el CPF y otros) que recopile datos en los que anualmente se informe sobre la compensación del clero por género y el número de clérigos de ambos sexos.</p> <p>La Convención General (B024) alienta al Obispo Primado a establecer un fondo para proporcionar pensiones anuales al clero de Cuba al jubilarse.</p> <p>La Convención General (C038) encomia al CPF por su trabajo en todas las áreas de la política de beneficios, incluidos los beneficios para los cónyuges sobrevivientes, y recomienda que el CPF prosiga con su estudio y análisis de la equidad de las pensiones, con especial énfasis en aumentar los beneficios de quienes están por debajo del promedio para beneficiarios supervivientes.</p> <p>La Convención General (D053) reafirma su apoyo a CREDO como una prestación de bienestar para el clero y los empleados laicos y fomenta la expansión de CREDO para los empleados laicos.</p> <p>La Convención General (D061) encomia al CPF por su estudio continuo de los beneficios de la jubilación para el clero originalmente ordenado en otra jurisdicción anglicana.</p> <p>La Cámara de Diputados aprueba la resolución para enmendar las Reglas de Orden Conjuntas con vistas a hacer explícita la práctica de no permitir nominaciones desde el pleno para los síndicos del CPF, pero la resolución no llega a la Cámara de Obispos.</p>		<p>La crisis financiera hace que el mercado de valores de Estados Unidos (medido por el índice S&amp;P 500) caiga más del 38% durante los 12 meses que concluyen el 31 de marzo de 2009; La cartera de inversiones del CPF cae en casi un 21% durante este mismo período.</p> <p>El CPF abre una oficina en Hong Kong para centrarse en oportunidades de inversión en Asia.</p>
	2010	El CPF responde al terremoto que

		<p>devastó Haití otorgando una exención temporal de las obligaciones de las parroquias en esa diócesis de pagar las cuotas de pensión; y los síndicos y empleados del CPF donan personalmente casi \$45.000 al Fondo Episcopal de Ayuda y Desarrollo [<i>Episcopal Relief and Development</i>], con fondos equiparables aportados por el CPF.</p> <p>El CPF establece un Fondo Médico de Emergencia para Diócesis Extranjeras, un programa piloto para financiar gastos médicos de emergencia o de alto costo para clérigos y empleados laicos con derecho en diócesis extranjeras.</p>
<p>La Iglesia Episcopal inaugura una relación de plena comunión con las provincias del Norte y del Sur de la Iglesia Morava en América del Norte.</p>	<p>2011</p>	<p>Mary Kate Wold sucede a T. Dennis Sullivan como directora ejecutiva y presidenta del CPF, convirtiéndose en la primera mujer en ocupar este puesto.</p> <p>El CPF modifica el Plan de Pensiones para Clérigos, el Plan de Beneficios Definidos para Empleados Laicos [<i>Lay DB</i>] y el Plan de Asistencia Médica Posjubilación del Fondo de Pensiones de la Iglesia, para garantizar que los cónyuges del mismo sexo legalmente casados reciban los mismos beneficios que los cónyuges tradicionales.</p> <p>CREDO organiza 4 conferencias de «Fuerza para el Viaje» para líderes ordenados y laicos en Haití a fin de ayudarlos a recuperarse del terremoto, así como 2 conferencias de Fuerza para el Viaje para empleados laicos y líderes laicos en las diócesis en reorganización de Pittsburgh, San Joaquín, Fort Worth y Quincy.</p> <p>El CPF inaugura un sitio web</p>

		<p>rediseñado <a href="http://www.cpg.org">www.cpg.org</a>.</p> <p>El CPF inaugura la Institution Roster, un sistema de registro en línea para ayudar al CPF a confirmar y recopilar información sobre parroquias y otros empleadores de iglesias.</p>
<p>La Iglesia Episcopal aprueba el uso de una liturgia oficial experimental para bendecir a las parejas del mismo sexo y sus uniones, llamada «El testimonio y la bendición de un pacto de por vida».</p> <p>La Convención General rechaza las resoluciones (por ejemplo, B002, C022, C027, C031, C034) que piden cambios significativos en los mandatos de paridad y del Plan Denominacional de Salud, y en su lugar (B026) encomia a <i>Medical Trust</i> por su progreso en la contención de los costos de las primas de atención médica, insta a continuar esfuerzos para reducir la disparidad de costos entre las diócesis, y confirma que la paridad en los costos compartidos entre el clero y los empleados laicos debe lograrse en cada diócesis lo antes posible, pero a más tardar el 31 de diciembre de 2015.</p> <p>La Convención General (C042) amplía los plazos para que los empleadores escolares cumplan con los requisitos de contribución obligatoria del sistema de pensiones laico.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D086) que propone el desarrollo de planes a través de los cuales los clérigos jubilados no remunerados que sirven a pequeñas congregaciones pueden recibir beneficios de salud suplementarios de Medicare.</p> <p>La Convención General (A144) solicita</p>	<p>2012</p>	<p>El CPF concluye el estudio de viabilidad del himnario solicitado por la Convención General de 2009.</p> <p>El CPF informa sobre las solicitudes hechas por la anterior Convención General.</p> <p>Respondiendo a la solicitud de la Convención General de 2012 (A138) de que el CPF estudie la viabilidad de incluir diócesis episcopales en el extranjero en el Sistema de Pensiones de Empleados Laicos, el CPF informa que su estudio de 2 años llegó a la conclusión de que «si bien la mayoría de los entrevistados y encuestados cree que un el plan de pensiones para empleados laicos es deseable, esas mismas personas también están de acuerdo en que las diócesis extranjeras no tienen los recursos necesarios para implementar dicho plan en este momento».</p> <p>El CPF crea la <i>Lista de empleados</i>, un sistema de registro en línea para confirmar y recopilar información sobre los empleados.</p> <p>El CPF establece el Fondo de Asistencia Especial, un programa para proporcionar subvenciones para aliviar las necesidades financieras extraordinarias ocasionales del clero jubilado y de los cónyuges sobrevivientes y dependientes de clérigos fallecidos.</p>

<p>a la Oficina de Desarrollo Pastoral que supervise las elecciones episcopales para recopilar datos sobre género, raza y prejuicios culturales, e informe anualmente al Consejo Ejecutivo.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (B001) que propone una enmienda al Canon I.8.1 para especificar que el sistema de pensiones laico y el plan de salud denominacional deben estar de acuerdo con los principios adoptados no solo en 2009 sino también revisados en 2013.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (B003) para enmendar el sistema de pensiones laico a fin de permitir que los planes de pensiones existentes continúen siempre que el diseño de su plan proporcione beneficios de pensión no menores que los beneficios de pensión requeridos por la resolución A138 de la Convención General de 2009.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D092) que solicita que el CPF publique un estudio de las barreras a la participación voluntaria en el plan de salud denominacional y que el CPF ponga a disposición un fondo para asistencia transicional.</p>		
	2013	El CPF se muda al No. 19 Este de la Calle 34 en Nueva York.
	2014	La oficina del CPF en la ciudad de Nueva York obtiene la certificación de nivel Oro de Liderazgo en Diseño de Energía y Medioambiente (LEED) por cumplir con el alto nivel de sostenibilidad y rentabilidad de LEED en el uso de agua y energía, materiales de construcción y calidad medioambiental.

		<p>El CPF organiza una serie de grupos de debate, foros regionales y conferencias más pequeñas con clérigos, empleados laicos, tesoreros y guardianes para ayudar al CPF a considerar las cambiantes necesidades de la Iglesia y su clero y empleados laicos.</p> <p>El CPF establece un Consejo de Clientes con una amplia gama de líderes de la Iglesia, incluidos obispos, sacerdotes, canónigos, diáconos, administradores diocesanos y parroquiales, líderes laicos y directores ejecutivos, seleccionados por sus diversos antecedentes, experiencia en la Iglesia y disposición para dar opiniones sinceras sobre los productos y servicios del CPF.</p>
<p>El Rvdm. Michael Bruce Curry fue instalado como el 27º Obispo Presidente y Primado de la Iglesia Episcopal el 1 de noviembre de 2015.</p> <p>La Convención General (A180) expresa gratitud al CPF por satisfacer las necesidades del clero, los laicos y las instituciones de la Iglesia.</p> <p>La Convención General (A181) solicita que el CPF estudie e informe sobre (1) la compensación y los costos de todos los beneficios de los empleados para los beneficiarios en las diócesis de la IX Provincia, Haití, Cuba y Asociados del Pacto, e incluya orientación sobre estrategias de planes de pensiones alternativos (A181); y (2) viabilidad del plan de discapacidad a corto plazo para empleados laicos en la Iglesia (B016)</p> <p>La Convención General (D030) insta a la Iglesia a establecer políticas de licencia parental y ordena al CPF que promueva el beneficio por discapacidad</p>	<p>2015</p>	<p>El CPF continúa llevando a cabo eventos de escucha en toda la Iglesia para solicitar comentarios de obispos, clérigos y líderes laicos, incluidos administradores diocesanos, guardianes y tesoreros, sobre posibles cambios para crear planes de pensiones y beneficios relacionados más flexibles que satisfagan las necesidades de una Iglesia cambiante, al tiempo que se cerciora que el CPF sigue siendo financieramente sostenible, que se mantiene el valor de los beneficios y que los planes son más fáciles de administrar y de entender.</p> <p>El CPF informa sobre las solicitudes hechas por la anterior Convención General.</p>

<p>a corto plazo existente que cubre la política de licencia parental; y solicita el desarrollo de una política modelo.</p> <p>La Convención General (A177) instruye al CPF que continúe trabajando activamente para revisar los beneficios a fin de responder a una Iglesia cambiante, con un enfoque particular en la continuidad del servicio bi-vocacional, no remunerado, interrumpido y de aquellos que sirven en ministerios interinos.</p> <p>La Convención General (D021) rechaza la solicitud de que el CPF reevalúe el Plan Denominacional de Salud.</p> <p>La Cámara de Diputados enmienda las reglas de orden para permitir nominaciones desde el pleno para todos los cargos, incluidos los síndicos del CPF. La Cámara de Obispos expresa su preocupación entre las nuevas reglas de orden y el Canon I.8.</p>		
	2016	<p>Las inversiones socialmente responsables del CPF superan los \$900 millones.</p> <p>El CPF sigue atendiendo a eventos para obtener comentarios sobre posibles revisiones del plan de pensiones.</p> <p>El CPF realiza una encuesta de los patrones de colocación del clero para obtener una comprensión más profunda de las trayectorias profesionales del clero y ayudarlo a evaluar los posibles cambios en el plan de pensiones del clero.</p> <p>La Junta del CPF aprueba cambios en los planes de pensiones, ahorros para la jubilación y bienestar que administra para el clero y empleados laicos</p>

		<p>elegibles de la Iglesia a fin de ofrecer mayor flexibilidad, uniformidad y simplicidad mientras se mantiene el valor general de los beneficios proporcionados.</p> <p>El CPF publica un estudio de viabilidad del plan de discapacidad a corto plazo en respuesta a la resolución B016 de 2015.</p> <p>El CPF, en colaboración con la Fundación de la Iglesia Episcopal y el Fondo Episcopal de Ayuda y Desarrollo, organiza una conferencia de bienestar de tres días para clérigos, empleados laicos y líderes laicos de la Diócesis de Ecuador Litoral afectada por el terremoto.</p>
	2017	<p>El CPF cumple 100 años de servicio y beneficios para la Iglesia Episcopal.</p> <p>CPF lanza <i>Insights &amp; Ideas: Conversaciones del Centenario [Centennial Conversations]</i> para crear oportunidades para el clero, empleados laicos, líderes laicos, síndicos del CPF, funcionarios y expertos externos al objeto de compartir información, conocimientos e ideas sobre temas de importancia para la Iglesia y el CPF, incluida la demografía de una Iglesia cambiante y de una inversión socialmente responsable.</p> <p>El CPF publica un Informe sobre los costos de los beneficios de pensiones en diócesis extranjeras en respuesta a la resolución A181 de 2015</p> <p>El CPF publica un informe en que responde a las preguntas planteadas por el Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia.</p>

<p>La Convención General (A060) invita al Consejo Ejecutivo y al CPF a estudiar conjuntamente la relación histórica y actual de la Iglesia y el CPF.</p> <p>La Convención General (A238) decide readmitir a la Diócesis de Cuba como diócesis episcopal, y requiere que su clero tenga derecho a participar en el plan internacional de pensiones para el clero del CPF y los planes de beneficios relacionados, con vigencia inmediata, de conformidad con los términos de la planes y la ley aplicable.</p> <p>La Convención General solicita al CPF, entre otras cosas, que informe sobre la paridad de las pensiones (laicos / clérigos, nacionales / extranjeros, empleados con ingresos dispares y de diferentes géneros, razas y etnias) (A237 y D045), para proporcionar información más detallada respecto a las disparidades en la compensación que el clero recibe de la Iglesia por motivos de raza, etnia e identidad de género (C029, D005 y D037), a fin de proporcionar un plan de sostenibilidad (A020) y para colaborar con equipos de trabajo y otros en la Iglesia sobre varios asuntos.</p> <p>La Convención General (B030) ordena a la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones que revise el proceso de nominación de candidatos para servir como síndicos del CPF y proponga enmiendas al Canon I.8 y / o las reglas aplicables para abordar las discrepancias.</p> <p>La Convención General rechaza la resolución (D049) que solicita que la Iglesia cree un Plan de Desarrollo Sacerdotal para brindar apoyo</p>	<p>2018</p>	<p>Las revisiones del plan de pensiones aprobadas en 2016 entran en vigor el 1 de enero de 2018.</p> <p>El CPF lanza una encuesta para examinar cuán preparados están los empleados laicos de la Iglesia Episcopal para la jubilación.</p> <p>El CPF abre una página oficial de Facebook (@ChurchPension) y una cuenta de Twitter (@ChurchPension).</p> <p>El CPF informa sobre las solicitudes hechas por la anterior Convención General.</p> <p>CICNY se fusiona con CICVT para simplificar la administración de sus programas de seguros de propiedad y accidentes.</p>
---	-------------	--

económico a los postulantes y candidatos al sacerdocio, que sería diseñado y administrado por el CPF.		
	2019	El CPF organiza una serie de eventos de escucha para obtener información que le ayude a responder a las preguntas sobre la paridad y la equidad de las pensiones planteadas por la Convención General en 2018 (A237 y D045), y paneles de Perspectivas e Ideas para examinar las tendencias actuales en la participación de los accionistas.

**Archivos de la Iglesia Episcopal  
Informe de investigación (Estudio de la A060 de 2018):  
Relación entre la Convención General y la Junta de Síndicos del Fondo de  
Pensiones de la Iglesia  
12 de abril de 2019**

---

El Fondo de Pensiones de la Iglesia (CPF por su sigla en inglés) se estableció como —y sigue siendo— una organización independiente y constituida por separado cuyo propósito principal es administrar el sistema de pensiones del clero y los otros planes de pensiones y seguros que la Convención General ha aprobado desde la fundación del CPF. Fue diseñado para operar de manera grupal y para garantizar pensiones mínimas a los miembros del clero y a sus deudos sobrevivientes (definidos originalmente como cónyuge e hijos), características que lo distinguen de otros planes de pensiones.

Tres documentos principales son fundamentales para definir la relación entre la Convención General y los síndicos del CPF, a saber, el Canon I.8, la carta fundacional del CPF y su constitución. El canon hace recaer las operaciones diarias del CPF a la Junta de Síndicos y reserva a la Convención General la autoridad única para elegir a los síndicos y la facultad de alterar o enmendar el canon, con la limitación de que las alteraciones o las enmiendas no se realizarán antes de que se les hayan comunicado a los síndicos y estos hayan tenido la oportunidad de responder.

La carta fundacional [o Constitutiva] del CPF de 1914 facultaba las pensiones de jubilación y discapacidad y otras formas de apoyo para el clero elegible y sus dependientes en los términos y condiciones que la corporación pudiera aprobar y adoptar periódicamente.<sup>11</sup> La constitución definió la membresía de la Junta de Síndicos según los términos del Canon I.8.2. La constitución no puede ser enmendada de manera alguna que afecte el derecho de la Convención General a elegir síndicos.<sup>12</sup>

### **Cambios al canon del Fondo de Pensiones de la Iglesia**

Las enmiendas importantes al Canon se han producido con poca frecuencia, principalmente con el propósito de contabilizar cambios importantes en los servicios o beneficiarios.<sup>13</sup> En ningún momento se ha modificado el Canon de manera que se

---

<sup>11</sup>White and Dykman, 1981, p. 319 y leyes sobre el Estado de Nueva York aprobadas por 137ª. Sesión de la Legislatura, Vol. I, Cap. 97, pp. 329-351 o <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=nyp.33433090742671;view=1up;seq=7>, páginas 329-351.

<sup>12</sup> White y Dykman, 1981, pág. 320. La Constitución del CPF proporcionaba una Junta de Síndicos compuesta por el presidente, ex officio, y 24 personas elegidas escalonadamente por la Convención General. La investigación más profunda sobre la evolución de la Constitución del CPF se inhibe ya que los registros del CPF no se encuentran en los Archivos de la Iglesia Episcopal.

<sup>13</sup>Diario de la Convención General, 1940, PP. 201-206, múltiples cambios que incluyen la adición de viudas y huérfanos menores, asignaciones y el facultar al CPF para emitir reglas y regulaciones; 1952, págs. 160-161, sobre permitir la asignación de pensiones antes de que los fondos estuvieran disponibles; 1967, pág. 360, agregando al sistema beneficios de seguros de vida, accidentes y salud; 1970, págs. 226-228, para aumentar el número de síndicos, reducir los mandatos, establecer límites de mandato; Resolución A006 de 1979, reintegros de pensión para mujeres en el diaconado; Resolución A177 de 2009, que autoriza al CPF a establecer y administrar un plan de salud denominacional.

modifiquen las funciones asignadas inicialmente a los síndicos y a la Convención General. En las pocas ocasiones en que se propusieron cambios de este tipo, se rechazaron. Por ejemplo, ha habido varios intentos a lo largo de los años para enmendar el canon del Grupo de Pensiones de la Iglesia (CPG, por su sigla en inglés) para ajustar las calificaciones de los nominados a síndicos o para garantizar un proceso de nominación abierto, que incluyen lo siguiente:

- § En 1961, una propuesta para exigir que los nominados sean miembros de esta Iglesia fue rechazada después de algún debate. La misma resolución fue descartada en 1964 por ser inadecuada.<sup>14</sup>
- § Garantizar nominaciones abiertas o del pleno para candidatos a síndicos se ha sugerido al menos dos veces. Una resolución de 1982 fue rechazada después de varios intentos de revivirla. En 1994, una resolución que consentía las nominaciones desde el pleno se dejó extinguir luego del debate y la enmienda.<sup>15</sup>
- § En 2003, la Convención rechazó un intento de cambiar el número de síndicos elegidos por la Convención General de doce a nueve al delegar la elección de los tres restantes a los propios síndicos.<sup>16</sup>
- § En 2015, una resolución de la Cámara de Obispos sobre el proceso de nominación de los síndicos de ese año solicitó una revisión de los cánones pertinentes y una consulta a los accionistas para esclarecer el proceso.
- § En 2018, una Comisión Permanente informó del progreso en el desarrollo de una verificación de antecedentes y de un proceso de solicitud para los nominados y recomendó un cambio en conformidad con el Canon I.8.2. Esa cláusula se eliminó de la resolución antes del acuerdo. Sin embargo, se ratificó la Resolución B030, que nuevamente instruyó una revisión del proceso de nominación.<sup>17</sup>

En conjunto, estas resoluciones sugieren una percepción de duda o incomodidad con el proceso de elección por parte de algunos miembros de la Iglesia, que sin embargo fue contrarrestada por un sentido general de confianza en la supervisión fiduciaria de la Convención General.

### **Relaciones ente la Convención General y los síndicos del CPG**

Las relaciones entre la Convención General y los síndicos de CPG han sido históricamente complejas. Por una parte, los síndicos han cumplido consecuentemente su misión original de proporcionar un nivel mínimo constante de pensión para el clero y beneficios para sobrevivientes, un hecho que ha sido confirmado por múltiples informes y estudios y, hasta cierto punto, parece ser de entendimiento general.<sup>18</sup> Por otra parte,

---

<sup>14</sup> *Diario*, 1961, pp. 296-297; *Diario*, 1964, p. 169.

<sup>15</sup> *Actas de la Convención*, 1982-D074 y 1994-D119.

<sup>16</sup> *Actas*, 2003-D042.

<sup>17</sup> Informe del Libro Azul de 2018, Comisión Permanente de Estructura, Gobierno y Cánones, Resolución propuesta A105; *Actas*, Resoluciones A105 y 2018- B030 de 2018.

<sup>18</sup> *Diario*, 1952, Informe de la Comisión Conjunta para estudiar los planes de pensión y salarios de los clérigos, p. 324; *Diario*, 1967, Informe del Comité de Revisión del Papel del Fondo de Pensiones de la Iglesia, págs. 4.1-4.20; Resumen ejecutivo (borrador preliminar) de «La mayordomía del Grupo de Pensiones de la Iglesia», febrero de 1996 en el Acta del Consejo Ejecutivo, 8 al 12 de febrero de 1996, Apéndice G; el Fondo de Pensiones defiende decisiones en inversiones y estilo, *Episcopal Life*, abril de 1966, p. 9..

se puede escuchar en los registros de la Convención General un murmullo casi constante de aprecio distante y, a veces, de insatisfacción, exacerbado por la deficiente comunicación entre los síndicos y los representantes de la Iglesia en general.<sup>19</sup>

Los problemas han variado de un trienio a otro, pero se centran en los beneficios que la Convención General deseaba ampliar o recrear, y la renuencia del CPG a esforzarse por encontrar soluciones que pudieran superar las barreras estructurales internas. El desacuerdo del clero sobre la equidad inherente de la pensión mínima garantizada del CPG y los beneficios a sobrevivientes (es decir, el plan grupal), y lo que se percibe como falta de empeño de parte del CPG de aportar equidad a las ofertas de pensiones no grupales para laicos fueron problemas constantes.<sup>20</sup>

La satisfacción general con el desempeño integral de CPG no ha sido incuestionable. Los focos de sospecha estallaron con las acusaciones de que los síndicos no administraban de manera óptima o adecuada las inversiones. La disonancia apuntaba a la falta de inversión para obtener el máximo rendimiento, gastos administrativos extravagantes y no seguir las recomendaciones de inversión socialmente responsable de la Convención General.<sup>21</sup> A mediados de la década del 90, durante un período de mayor preocupación de lo habitual entre los miembros de la Iglesia, un ejecutivo del CPG comentó que algo importante que aprendimos. . . es el alto nivel de interés del clero por los asuntos financieros, y tal vez el bajo nivel de confianza.<sup>22</sup>

Por último, en los primeros años del CPF, los síndicos generaron una cantidad significativa de fricción por su adhesión estricta, a veces rígida, a la misión original, muy estrechamente definida, del CPF. Los síndicos tendieron a mantenerse firmes en su terreno invocando a los fundadores y la expectativa de estricta confiabilidad que el obispo Lawrence se comprometió a garantizar en 1917. El enfoque innovador y arriesgado de Lawrence para la resolución de problemas en una época anterior parecía ser una virtud perdida en la interpretación heredada del inicio del Fondo.

### **Resolución de insatisfacciones y diferencias**

Para los miembros de la Iglesia que desean cambios o mejoras, el enfoque cauteloso de los síndicos a menudo ha resultado frustrante. Fueron necesarios casi 15 años de promoción, por ejemplo, antes de que se persuadiera al CPG de que encontrara una manera de incluir a los niños adoptados como beneficiarios sin, en su opinión, poner en peligro la integridad del Fondo (el debate comenzó en 1931 y las directrices para los niños adoptados se añadieron en 1946).<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> Véase, por ejemplo, el Fondo de Pensiones defiende decisiones en inversión y estilo, *Episcopal Life*, abril de 1996, p. 9.

<sup>20</sup> Véase, por ejemplo *Diario*, 1919, pp. 518-519; *Diario*, 1949, p. 377; *Diario*, 1952, p. 324; *Diario*, 1967, p. 4.2.

<sup>21</sup> Resumen ejecutivo (borrador preliminar) de "La mayordomía del Grupo de Pensiones de la Iglesia", febrero de 1996, en el Acta del Consejo Ejecutivo, 8 al 12 de febrero de 1996, Apéndice G; el Fondo de Pensiones defiende decisiones en inversiones y estilo, *Episcopal Life*, abril de 1996, p. 9.

<sup>22</sup> El Fondo de Pensiones defiende decisiones en inversión y estilo, *Episcopal Life*, abril de 1996, p. 9.

<sup>23</sup> *Diario*, 1931, p. 323; 1937, pp. 417-420 (informe del CPF); *Diario*, 1946, p. 264 y pp. 373-375.

A veces, lo que se pidió a los síndicos no fue posible de inmediato y su respuesta sobre las alternativas no fue bien recibida. Este fue especialmente el caso de las solicitudes para replicar un plan grupal para empleados laicos, particularmente para diaconías, que comenzó en 1919 en la primera Convención luego del nacimiento del CPF.<sup>24</sup> Los síndicos respondieron casi de inmediato poniendo a disposición pólizas de seguro para alentar a los empleados a crear sus propios activos de jubilación (o para que los empleadores los compraran en nombre de los empleados). La Convención General se sintió frustrada porque sus numerosas solicitudes de un sistema nacional laico se enfrentaban con inacción y respuestas formuladas sobre las limitaciones estructurales y la escasez de recursos. Fueron necesarias cinco resoluciones en 1976 para que el CPF finalmente escuchara esa frustración y ofreciera el primer plan de grupo nacional laico en 1979-1980.<sup>25</sup>

Las periódicas expresiones públicas de insatisfacción se han convertido en demandas de acción aproximadamente cada veinte años. Históricamente, los síndicos del CPF, la Convención General y el Consejo Ejecutivo se han alternado para asumir el papel principal de presionar para que se resuelvan los problemas pendientes a través del estudio, el diálogo y las acciones específicas. No es raro que se nombraran comités de revisión. Sin embargo, en ningún momento estos comités han recomendado mecanismos formales que fortalezcan fundamentalmente la relación entre la Convención General y el CPF para mejorar de manera permanente la comunicación y la consulta tensas entre sesiones de la Convención General.<sup>26</sup> A continuación señalamos varios ejemplos de conflicto e intentos de resolución.

***1er. ejemplo: El Consejo Ejecutivo se preocupa de la gestión del CPG***

En 1994 y 1995, impulsado en parte por una revelación incendiaria en un boletín de la Iglesia y por una devolución inesperada y mal comunicada a la Iglesia por parte del CPG de aproximadamente \$200 millones como excedentes en reservas, la Iglesia se vio inundada por una ola de profunda preocupación respecto a la confiabilidad del CPF.<sup>27</sup> En respuesta, el Comité de Administración y Finanzas del Consejo Ejecutivo nombró, en 1995, un Comité *ad hoc* en Diálogo con el Fondo de Pensiones de la Iglesia para hacer acopio de información y reunirse con el presidente, la alta gerencia y los síndicos del Grupo de Pensiones.<sup>28</sup>

En el transcurso de un año, el Comité exploró con el CPF su filosofía de gestión y también cuestiones sistémicas, incluido el método de trabajo de la Junta, la

---

<sup>24</sup> *Diario*, 1919, p. 138.

<sup>25</sup> *Actas*, Resolución D049 de 1979. Véase Informe de investigación de archivos sobre planes de pensiones para laicos.

<sup>26</sup> La posible excepción es el Consejo Conjunto sobre Inversión Socialmente Responsable que durante varios años creó un foro para que la relación colegiada tuviera un impacto amplio en toda la Iglesia. Consulte el Informe de investigación de archivos por separado sobre el CPF y la inversión socialmente responsable.

<sup>27</sup> «Informe especial: El Fondo de Pensiones de la Iglesia juega con el futuro del clero episcopal» [*Special Report, Church Pension Fund Gambles with Episcopal Clergy's Future*], *United Voice*, vol. 1, no. 8, septiembre de 1995, págs. 1 y 5-8.

<sup>28</sup> Comité del Consejo Ejecutivo que examina las acciones del Grupo del Fondo de Pensiones, publicación de ENS, 8 de junio de 1995 [95-1130]; *Actas del Consejo Ejecutivo*, 8 al 12 de febrero de 1996, pág. 26

responsabilidad de la Junta y la relación entre los síndicos y la Iglesia en general.<sup>29</sup> Las interrogantes incluían explícitamente las relativas a la responsabilidad de los fideicomisarios: «¿A quién o a qué, ya sea alguien o cualquier grupo, responden los síndicos del Fondo de Pensiones de la Iglesia? (Los cánones parecen indicar la Convención General, lo que significa el Consejo Ejecutivo durante el período que media entre una y otra Convención General.) ¿Comparten esta idea los Síndicos? ... ¿Cómo se controla esa responsabilidad?»<sup>30</sup>

El diálogo identificó áreas en las que la administración necesitaba mejorar, particularmente en lo que respecta a implicar a todos los miembros de la junta en decisiones importantes, ser consciente de sus métodos de gasto y prestar atención a las comunicaciones con la Iglesia en general. La necesidad de identificar y contener la fuente de filtraciones de información interna se señaló como una prioridad para el CPG. La respuesta del CPG a la divulgación no autorizada de información de parte de un administrador y un empleado fue buscar un mejoramiento de . . . nuestro desempeño en comunicación y ofrecer una lista detallada de piezas de comunicación, que, sin embargo, eran principalmente de productos de mercadeo. El informe final del Comité de Diálogo al Consejo señaló el consenso de que el liderazgo de la Iglesia Episcopal, así como el CPF, deben atender la ansiedad y sospecha presentes, y continuar generando confianza a través de, entre otras cosas, su apertura y estilo de liderazgo en lugar de simplemente proporcionar información fáctica adicional.<sup>31</sup> El Comité finalmente expresó su satisfacción general de que «los síndicos y la gerencia estuvieran siendo fieles a sus deberes».<sup>32</sup>

### **2º. ejemplo: El Consejo Ejecutivo se preocupa de la inversión social**

En noviembre de 1982, el Consejo Ejecutivo aprobó instrucciones para una resolución de accionistas que autorizaba a su Comité de Responsabilidad Social a presentar ante el CPF una resolución de accionistas sobre inversiones socialmente responsables. La resolución solicitaba al CPF que informara al Consejo Ejecutivo el 31 de mayo de 1983 o antes «sobre su historial de votaciones durante los años naturales 1980, 1981 y 1982, resolución por resolución, con respecto a las resoluciones de asuntos sociales» para las empresas en las que la CPF tenía acciones durante esos años. La prensa describió

---

<sup>29</sup> Informe del Comité en Diálogo con el CPF, 8 de febrero de 1996, Anexo G en el Acta del Consejo Ejecutivo, febrero de 1996. Véase también el Informe Preliminar, Comité Especial para el Diálogo con el CPG, Acta del Consejo Ejecutivo, octubre-noviembre de 1995, I Apéndice.

<sup>30</sup> M. L. Agnew al presidente del CPG Blanchard, 4 de octubre de 1995, en Informe preliminar, Comité especial para el diálogo con el Grupo de Pensiones de la Iglesia, 1 de noviembre de 1995, en acta del Consejo Ejecutivo, octubre-noviembre de 1995, I Apéndice.

<sup>31</sup> Informe preliminar, Comité especial para el diálogo con el Grupo de Pensiones de la Iglesia, noviembre de 1995, págs. 13-15; Informe final, Comité especial para el diálogo con el Grupo de Pensiones de la Iglesia, Acta del Consejo Ejecutivo, febrero de 1996, pág. 5; La mayordomía del Grupo de Pensiones de la Iglesia: un informe a la Iglesia, Informe del CPG, febrero de 1996, págs. VII, 30-32.

<sup>32</sup> Informe del Comité en Diálogo con el CPF, 8 de febrero de 1996, Anexo G en el Acta del Consejo Ejecutivo, febrero de 1996; y «El Fondo de Pensiones defiende decisiones en inversión y estilo», *Episcopal Life*, abril de 1996, p. 9. De manera significativa, un miembro del Comité informó: «Ni los síndicos con los que me reuní, ni yo individualmente, sentimos que se prescriban cambios canónicos con respecto a la relación entre el CPF y la Convención General. Tampoco creemos que haya necesidades de que se instituya una revisión y un diálogo permanente como el que ha tenido lugar en el último año entre el CPG y el *Ad Hoc*.

esta solicitud de divulgación «como un movimiento inusual».<sup>33</sup> Quizás como resultado, los informes posteriores del Libro Azul del CPF incluyeron descripciones detalladas de sus empeños en la inversión socialmente responsable.<sup>34</sup> (Para obtener información sobre las discusiones sobre la inversión socialmente responsable, consulte el informe de investigación sobre ese tema).

### **3er. ejemplo: Liderazgo de la convención General sobre pensiones inadecuadas**

Por lo general, han sido los síndicos del CPF los que asumieron la responsabilidad de adoptar cambios en los beneficios o tasas de estimación. Sin embargo, ha habido casos en los que la Convención General instó al CPF a seguir un curso de acción. Por ejemplo, la Convención se ocupó de los asuntos en 1949 cuando la inflación y las bajas tasas de interés en la economía posterior a la Segunda Guerra Mundial causaron problemas tanto a los síndicos como a los beneficiarios del Fondo. La inflación había creado una angustia significativa para el clero jubilado cuyas pensiones ya de por sí bajas se volvieron completamente inadecuadas, hasta el punto que la revista *Time* recogió la historia y difundió en todo el país el escándalo de las pensiones en la Iglesia.<sup>35</sup>

En la Convención General de 1949, en medio de un torbellino de propuestas alternativas para la gestión de pensiones e inversiones <sup>36</sup>, la Convención actuó enérgicamente. Armada con las recomendaciones de un Comité Conjunto que la Convención había designado en 1946 para investigar formas de complementar las pensiones existentes, la Convención General solicitó a los síndicos que implementaran tanto un aumento sustancial de beneficios como otro aumento de tasas a más tardar el 1 de enero de 1950.<sup>37</sup> La Convención también nombró una Comisión Conjunta para Estudiar los Planes de Pensiones del Clero, a fin de examinar el asunto de las pensiones con más detalle.<sup>38</sup> Finalmente, los salarios y pensiones del clero quedaron sujetos a estudio hasta bien entrados los años cincuenta.

### **4º. ejemplo: El liderazgo de los síndicos del CPF respecto a interrogantes sobre la administración del Fondo de Pensiones**

A mediados de la década del 60, se desarrolló una corriente en torno al deseo de permitir la jubilación del clero a los 65 años. Se amplió para incluir preguntas sobre las hábitos de inversión y gestión del CPF, la concesión, la igualdad de pensiones e incluso sugerencias para reemplazar a los síndicos con una firma comercial de administración

---

<sup>33</sup> Actas del Consejo Ejecutivo, 17-18 de noviembre de 1982, p. 42 (EXC111982.34); Publicación de ENS, 24 de noviembre de 1982 [82246].

<sup>34</sup> Véase, por ejemplo, informes del CPF en el *Diario*, 1985, pp. 628-630; *Diario*, 1988, pp. 718-719.

<sup>35</sup> Revista *Time*, 20 de junio de 1949; \$8.000.000 ¿Suficiente? Informe al Obispo Primado del Comité Conjunto para considerar la posibilidad de solicitar fondos para complementar las pensiones del clero, en *The Living Church*, 14 de agosto de 1949, págs. 13-18.

<sup>36</sup> Véase el debate en “Son \$8.000.000 suficientes? Informe al Obispo Primado del Comité Conjunto para Considerar la Posibilidad de Solicitar Fondos para Complementar las Pensiones del Clero, en *The Living Church*, 14 de agosto de 1949, págs. 13-18.

<sup>37</sup> *Diario*, 1949, pp. 282-284; y *Diario*, 1952, Informe del CPF, p.324.

<sup>38</sup> *Diario*, 1949, Apéndice 4, pp. 374-385.

de pensiones.<sup>39</sup> En abril de 1966, la Junta de Síndicos pidió al Obispo Primado que nombrara un Comité de Revisión independiente para hacer recomendaciones sobre cambios.<sup>40</sup>

El informe resultante documentó una gestión buena y concienzuda por parte de los síndicos. Expuso una serie de cambios que podrían realizarse, incluidos beneficios mejorados, cambios en los síndicos que incluían plazos más cortos y límites en el servicio para garantizar una infusión regular de sangre nueva, y recomendaciones para mejorar la comunicación entre los síndicos y la Iglesia. Sin embargo, también identificó algunas de las sugerencias que no funcionarían, como igualar las pensiones del clero, así como elementos importantes que estaban fuera del control de los síndicos, tales como los salarios del clero.

Tomados en conjunto, estos ejemplos específicos sugieren que las tensiones entre el CPF y la Convención General y el Consejo Ejecutivo son particularmente propensas a estallar cuando las partes interesadas no están satisfechas con algún aspecto de la forma en que la CPF opera, se comunica y se gobierna a sí mismo dentro del gran cuerpo de la Iglesia. En general, la salud financiera y la gestión de inversiones del CPF no se han encontrado deficientes. El Comité de Diálogo del Consejo Ejecutivo de 1996 identificó el comportamiento como la incomodidad de un problema de límites, a saber, que el CPF es:

. . . fideicomisario de un fondo de pensiones y de una compañía de seguros, por una parte, y, por la otra, líder de una institución cuyo lema es «Al servicio de la Iglesia Episcopal». ¿El CPF y la *Church Insurance Company* son principalmente un fondo de pensiones y una compañía de seguros, o son agencias de la Iglesia Episcopal?<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Véase, por ejemplo, ¡Información, por favor!; Dos sacerdotes hacen siete preguntas sobre el Fondo de Pensiones de la Iglesia, en *The Living Church*, 14 de noviembre de 1965, págs.8-9, 14.

<sup>40</sup>*Diario*, 1967, Apéndice 4.1, Informe del Comité para revisar el papel del Fondo de Pensiones de la Iglesia.

<sup>41</sup>Informe final, Comité Especial para el Diálogo con el Grupo de Pensiones de la Iglesia, actas del Consejo Ejecutivo, febrero de 1996, pp. 3-4.