



Beneficios y otros asuntos laborales

Presentación por:

Nancy Signore

Gerente de Recursos Humanos Diocesanos

Pensiones

* CPG establece que la elegibilidad para todos los beneficios es trabajar al menos 20 o más horas por semana y recibir compensación

Pensión laica

- Dos opciones: **Contribución Definida** y **Beneficio Definido**
- Cada iglesia adopta un Plan de Pensión para Personal Laico, incluso si no hay personal laico. Las contribuciones a los Planes de Pensión Laica deben ser realizadas por la Iglesia/Empleador. No se recibirá ninguna factura.
- La Pensión Laica se determina según el plan adoptado por cada iglesia, obligatoria a partir del 1 de enero de 2013; debe ser un mínimo de 5% de contribución del empleado, y una contrapartida de 4%. Sin máximo.

Pensiones – continuación

Pensiones del clero

- Con vigencia a partir del 1 de octubre de 2025, todas las facturas relacionadas con la pensión del clero deben pagarse electrónicamente a través del portal de pago de facturas en CPG.com. Cada iglesia DEBE tener una persona asignada como pagador(a) de facturas. Comuníquese con RR. HH. para más información.
- Las facturas se generan mensualmente y se calculan usando la fórmula de CPG
- Todos los cambios a la compensación deben comunicarse a CPG a través de su portal (MAP – My Admin Portal)
- El clero puede contribuir a su jubilación mediante RSVP (a continuación)

Plan de Ahorro para la Jubilación (RSVP)

- Medio para proporcionar ahorros adicionales para la jubilación
- Administrado a través de Fidelity
- Las contribuciones del empleador pueden ser para cualquier propósito, generalmente Asignaciones de Capital
- Las contribuciones del empleado son únicamente mediante deducciones de nómina
- Las contribuciones de nómina deben procesarse dentro de 45 días de la deducción, a través del portal de Fidelity (Fidelity Simplified Contribution Platform)

Médico y dental

- Con vigencia a partir del 1 de octubre de 2025, todas las facturas a través de Medical Trust deben pagarse electrónicamente a través del portal de pago de facturas en CPG.com. Cada iglesia DEBE tener una persona asignada como pagador(a) de facturas. Comuníquese con RR. HH. para más información.
- El seguro médico, dental y seguro de vida colectivo DEBEN ofrecerse a empleados elegibles, pero no tienen que ser pagados por el empleador.

Médico

- Las facturas están disponibles mensualmente a través de Medical Trust
- El costo de la prima puede compartirse entre el empleador (iglesia) y el empleado
- El reparto de costos debe ser consistente entre todos los empleados

Dental

- Las facturas también están disponibles mensualmente a través de Medical Trust
- Sigue las mismas directrices descritas en el plan médico

Seguro de vida colectivo

- Con vigencia a partir del 1 de octubre de 2025, todas las facturas a través de Church Life Insurance deben pagarse electrónicamente a través del portal de pago de facturas en CPG.com. Cada iglesia DEBE tener una persona asignada como pagador(a) de facturas. Comuníquese con RR. HH. para más información.
- Debe proporcionarse al clero con un valor de \$50,000
- Facturas generadas mensualmente a través de Medical Trust
- El seguro de vida para empleados laicos queda a discreción de la iglesia
- Si usted proporciona seguro a un(a) empleado(a) laico(a) elegible, debe proporcionarlo a todos los empleados laicos elegibles

Seguro de vida suplementario

- Beneficio pagado por el empleado
- Debe inscribirse dentro de los primeros 60 días de empleo
- El pago de este beneficio puede manejarse mediante una deducción de nómina, o puede facturarse directamente al empleado

Nota: Las primas de Seguro de Vida Suplementario aumentan cada 5 años. Si se pagan mediante deducción de nómina, preste mucha atención a sus facturas por cualquier aumento

Seguro de discapacidad

- Las reclamaciones pueden presentarse simultáneamente para discapacidad a corto plazo y Discapacidad de NYS
- La discapacidad a corto y largo plazo está disponible a través de Medical Trust y es administrada a través de AFLAC
- La licencia familiar remunerada y la indemnización por accidente laboral no pueden coincidir con otras reclamaciones de discapacidad

Discapacidad legal de NYS

- NYS exige que generalmente sea facturada a través de Standard Security
- Standard Security es un(a) administrador(a) nuevo(a) a partir de 2023 y facturará anualmente este beneficio en enero
- Los beneficios entran en vigor el 8.º día de discapacidad
 - Los pagos pueden ser de hasta \$650 por semana

Licencia familiar remunerada (PFL)

- NYS exige que sea para todos los empleados
- Facturada anualmente por Standard Security en la misma factura que la Discapacidad Legal de NYS

Nota:

Dirija cualquier pregunta/inquietud con respecto a beneficios o reclamaciones de Discapacidad de NYS o PFL directamente a Standard Security al 800-477-0087.

El clero está exento de Discapacidad de NYS y PFL. Comuníquese con Recursos Humanos para inscribir al clero.

Indemnización por accidente laboral

- Facturada a través de Church Insurance en la misma factura que su seguro de propiedad
- Las reclamaciones se manejan a través de Liberty Mutual,

Nota: dirija cualquier pregunta/inquietud a Church Insurance

Compensación del clero

- Un resumen consolidado de los beneficios del clero está disponible en el sitio web de la Diócesis
- Los detalles de la compensación individual del clero están disponibles a través de Recursos Humanos.
- Las directrices de compensación del clero se aprueban anualmente en la Convención Diocesana. Estas directrices deben cumplirse estrictamente en todos los Convenios de Ministerio del Clero

Compensación del clero – continuación

- A los sacerdotes suplentes se les compensa a una tasa de \$250 por servicio, más viaje
- Ajuste por Costo de Vida (COLA) - determinado por la Diócesis anualmente
- La tasa de millaje se paga mediante reembolso, a una tasa de \$0.725 por milla, o el costo real si es transporte público
- Se debe prestar especial atención a la compensación del Seguro Social que se paga al clero a través de nómina. Este dinero debe reservarse para ayudar a pagar el impuesto de Seguro Social/Medicare cada año.

Compensación de empleados laicos

- A los empleados laicos se les debe pagar un mínimo de \$17.00/hora
- Los empleados por hora tienen derecho a horas extra a 1.5 veces la tarifa por hora, por todas las horas superiores a 40 en cualquier semana determinada
- A los empleados asalariados (exentos de horas extra) se les debe pagar al menos \$66,500 en 2026 para seguir estando exentos del pago de horas extra
- Los sacristanes y organistas por lo general no cumplen con los requisitos para Contratistas Independientes (1099) y deben ser empleados W2

Servicios de Nómina Diocesanos

- Todas las iglesias e instituciones están obligadas por la Convención Diocesana de noviembre de 2025 a utilizar el sistema de nómina de la diócesis.
 - Esto aplica para todos los empleados/contratistas a quienes se les paga por servicios continuos (W2 o 1099)
- El Servicio de Nómina Diocesano ahora se ha mejorado con orientación gratuita para crear un Manual del Empleado y verificaciones de antecedentes. Próximamente también estará disponible la capacidad de que los certificados de capacitación de Iglesia Segura se aseguren automáticamente en Paychex.
- Si usted todavía está procesando la nómina manualmente, por favor comuníquese con nuestra Procesadora de Nómina, Therese Lynaugh, en tlynaugh@dioceseli.org para una cotización

Servicios de Nómina Diocesanos – Beneficios adicionales

Cuenta de Gastos Flexibles

- La cual reduce el ingreso imponible de una persona y le permite usar dólares libres de impuestos para pagar gastos médicos elegibles de bolsillo

Beneficio Complementario de Transporte

- Permite a los empleados pagar costos de transporte público con dólares antes de impuestos, reduciendo el ingreso imponible

AFLAC

- Seguro suplementario para pagar directamente al empleado gastos relacionados con hospitalización, enfermedad crítica, accidente o necesidades dentales
- Seguro de Vida Suplementario

Seguro de vida MASS Mutual

- Una nueva oferta disponible para los empleados, que correrá a cargo de estos

Resolución de Vivienda del Clero

- Debe constar en las actas de la reunión de la Junta Parroquial
 - Para todo el clero, ya sea que se les proporcione vivienda o no
- Se debe proporcionar una copia de estas actas al clero para fines fiscales

Notas de empleo

- A todos los empleados nuevos se les presenta una Carta de Oferta al ser contratados. *Cartas de oferta de muestra están disponibles en Recursos Humanos.*
- Las áreas que se deben cubrir en la carta de oferta son:
 - Cargo y fecha de inicio
 - Horas de trabajo y tarifa por hora o salario
 - Calendario de pago, por ejemplo, normalmente quincenal
 - Documentos de nómina requeridos
 - Beneficios del empleado, incluyendo seguro médico y dental, seguro de vida, pensión, vacaciones, tiempo por enfermedad, días festivos, etc.
 - Requisitos para capacitación de Iglesia Segura, verificación de antecedentes, conflicto de interés
 - El empleo es a voluntad.
 - ¡¡¡NUNCA USE EL TÉRMINO “CONTRATO”!!!
- A todos los empleados se les debe proporcionar una descripción del puesto para asegurar transparencia respecto a los requisitos y expectativas del rol

Notas de empleo – continuación

- Se deben realizar evaluaciones anuales de Ministerio Mutuo con todos los empleados
 - Para brindar tanto al supervisor como al empleado la oportunidad de discutir qué está funcionando y qué podría necesitar alguna mejora
- Se debe realizar una verificación de antecedentes a todos los empleados y a los voluntarios que sean portadores de llaves
 - Verificaciones de antecedentes gratuitas están disponibles a través de nuestro servicio de nómina. Próximamente habrá más información.

Iglesia Segura

- Capacitación obligatoria para todos los empleados, voluntarios y portadores de llaves
- NYS exige que los módulos sobre Acoso Sexual sean tomados anualmente por los empleados
- Módulos adicionales deben tomarse cada tres años
 - Las directrices para acceder a los módulos están disponibles a través de un(a) representante designado(a) en su iglesia, designado(a) por el sacerdote a cargo
- A partir de 2026, esto será una función de RR. HH.; comuníquese con Arleen Breen en abreen@dioceseli.org para asistencia

Corporación para el Alivio de Viudas y Huérfanos

- Un pequeño beneficio oculto para el clero activo...
- Corporación para el Alivio de Viudas y Huérfanos **compartida de boca en boca**
- La elegibilidad de membresía es para quienes
 - Sean menores de 65 años
 - Sean residentes canónicos en NYS
 - Vivan en NYS
 - Trabajen al menos a tiempo parcial en la iglesia
- El costo anual es \$18 a pagar por un máximo de 25 años
- Ofrece apoyo adicional a su cónyuge e hijos dependientes cuando usted muere