



COVENANT BENEFITS

UN MINISTERIO DE LA IGLESIA DEL PACTO EVANGÉLICO

INSCRIPCIONES ABIERTAS DE 2027

PARA PASTORES Y PERSONAL MINISTERIAL

16 DE OCTUBRE – 16 DE NOVIEMBRE DE 2026

PAQUETE DE BENEFICIOS 2027

*Acompañamos a
pastores y al personal ministerial
con **paquetes integrales de
beneficios colectivos** para
las iglesias del Pacto y
los ministerios afiliados.*



**Estimados colaboradores
en el ministerio,**

¡Saludos del equipo de Covenant Benefits! Covenant Benefits es un ministerio del Pacto diseñado para que las iglesias y los ministerios compartan costos y alivien la carga administrativa que conlleva la gestión de los contratos de beneficios para empleados. Les invitamos a dedicar un momento a revisar la sección «Ventajas de un plan para iglesias» (en la página siguiente) para conocer por qué Covenant Benefits se encuentra en una posición única para apoyar a su ministerio.

Nos encantaría conversar sobre cómo podemos brindar apoyo a su personal.

**JUNTA DE PENSIONES Y
BENEFICIOS DEL PACTO**





Ventajas *de un* Plan Para Iglesias

«Nuestro objetivo es facilitar a los pastores y al personal ministerial la gestión de la atención médica, para que puedan centrarse en aquello a lo que Dios los ha llamado».

CHRISTINA KEMPE
DIRECTORA DE
COVENANT BENEFITS



ENFOQUE EN EL MINISTERIO

Como ministerio de la Iglesia del Pacto, Covenant Benefits se centra en ofrecer un paquete de beneficios que satisfaga las necesidades de los pastores y el personal ministerial del Pacto. Nuestro equipo está preparado para garantizar que nuestras pólizas de seguro trabajen a su favor, y no en su contra.

RECURSOS COMPARTIDOS

Al formar parte de un grupo más amplio, los miembros de Covenant Benefits tienen acceso a programas de bienestar y de gestión de condiciones de salud que, por lo general, no se incluyen en los planes de salud individuales o para grupos pequeños.

ORGANIZACIÓN SIN FINES DE LUCRO

A diferencia de los agentes y las compañías de seguros locales, Covenant Benefits fija las tarifas lo más bajo posible con el objetivo de cubrir los costos, no de obtener ganancias.

ESTATUS DE PLAN PARA IGLESIAS

Al ser un plan para las iglesias, Covenant Benefits está exento de ciertos requisitos administrativos y de cumplimiento normativo, lo que se traduce en un ahorro en las tarifas que usted paga.

ADMINISTRACIÓN SIMPLIFICADA

Dado que Covenant Benefits ofrece una gama de beneficios de seguro cuidadosamente seleccionados, usted puede dedicar menos tiempo a comparar cotizaciones, revisar contratos y pagar facturas, y más tiempo a la labor ministerial a la que fue llamado. Puede confiar en que Covenant Benefits cuidará adecuadamente de sus pastores y del personal ministerial cuando tengan necesidades de salud física o mental.



*«Nuestros pastores siempre
cuidan de los demás,
lo que plantea la pregunta:
¿quién cuida de ellos?»*

JIN LEE
DIRECTOR DE APOYO Y
PRÁCTICA PASTORAL



Seguro Médico y Prescripciones

Para brindarles a los empleados flexibilidad y opciones, ofrecemos cinco opciones de seguro médico diseñadas para satisfacer una variedad de preferencias y necesidades.

Consulte las comunicaciones por separado para obtener detalles sobre el programa suplementario de Medicare.

LAS CINCO OPCIONES DE SEGURO MÉDICO INCLUYEN:

- **Blue Cross Blue Shield PPO:**
Amplia red de cobertura nacional
- **Servicio de ayuda personalizada**
- **Recompensas de bienestar:** \$250 para los miembros y sus cónyuges inscritos después de completar pasos simples para mejorar la salud
- **Telemedicina:** Acceso virtual a profesionales de la salud mental, dermatólogos y médicos de atención primaria las 24 horas, los 7 días de la semana
- **Servicios preventivos y medicamentos cubiertos al 100%**
- **Apoyo para la diabetes y la hipertensión:**
Programas sin costo que brindan equipos y asesoramiento sobre salud gratuitos
- **Fisioterapia virtual:** Fisioterapia virtual sin costo
- **Programa de control de peso**
- **Descuentos de bienestar** a través de Blue365
- **Asesoramiento sobre salud y orientación para la atención**

Cinco Opciones de Plan de Seguro Médico del Pacto:

RED PPO DE BLUE CROSS BLUE SHIELD

	PLAN PRINCIPAL (PREMIER) DEL PACTO	PLAN MÁXIMO (PLUS) DEL PACTO	PLAN STÁNDAR DEL PACTO	PLAN STÁNDAR DEL PACTO HSA***	PLAN BÁSICO (VALUE) DEL PACTO HSA***
NIVELES	PLATINO	PLATINO	ORO	ORO	PLATA
Desembolsos*					
Deducible	\$400	\$800	\$2,500	\$2,500	\$6,750
Deducible familiar	\$800	\$1,600	\$5,000	\$5,000	\$13,500
Pago después del deducible	20%	20%	20%	20%	0%
Máximo desembolso	\$2,700	\$2,700	\$5,500	\$6,250	\$6,750
Máximo desembolso familiar	\$5,400	\$5,400	\$11,000	\$12,500	\$13,500
Médico de atención primaria	\$20	\$25	\$35	DEDUCIBLE	DEDUCIBLE
Médico especialista	\$25	\$45	\$70	DEDUCIBLE	DEDUCIBLE
Costo de prescripciones**					
30-días/90-días:					
Genéricos	\$8/\$16	\$8/\$16	\$8/\$16	DEDUCIBLE	DEDUCIBLE
Marca preferida	\$40/\$85	\$40/\$85	\$40/\$85	DEDUCIBLE	DEDUCIBLE
Marca no preferida	\$65/\$140	\$65/\$140	\$75/\$160	DEDUCIBLE	DEDUCIBLE
Especialidad	\$100/\$225	\$100/\$225	\$125/\$280	DEDUCIBLE	DEDUCIBLE
Tarifas de prima mensual****					
Empleado únicamente	\$1,125	\$1,097	\$997	\$970	\$872
Empleado + hijo(s)	\$2,525	\$2,454	\$2,230	\$2,167	\$1,952
Empleado + cónyuge	\$2,804	\$2,732	\$2,483	\$2,416	\$2,173
Familia	\$3,004	\$2,926	\$2,659	\$2,588	\$2,328

*El límite máximo de desembolso incluye todos los montos aplicables de deducible, copago y coseguro dentro de la red, así como el deducible y el coseguro fuera de la red y los límites máximos dobles dentro de la red. **Surtido de prescripciones para 90 días disponible a través del servicio de pedidos por correo de Express Scripts y en las farmacias Walgreens. ***Estos planes de seguro médico son planes de salud con deducible alto que cumplen los requisitos para vincularse a una Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA). ****Se factura mensualmente a la organización o al empleador. Las contribuciones del empleado acordadas para las tarifas mensuales deben recaudarse mediante deducción de nómina.



Paquete de Atención Dental, Visión y Audición

Cobertura Dental

REDES DELTA DENTAL PPO & PREMIER

- **Beneficios mejorados** para ciertas condiciones, incluidas la diabetes, el embarazo, la enfermedad periodontal, determinadas condiciones cardíacas de alto riesgo, ciertas condiciones que suprimen el sistema inmunológico, así como tratamientos relacionados con el cáncer, la radioterapia y la quimioterapia.
- **El saldo máximo de beneficios se puede transferir al año** siguiente si estuvo inscrito durante todo el año anterior y presentó al menos un reclamo

Deducible \$25

Máximo desembolso familiar. \$75

Beneficio Maximo \$2,000
(por persona anualmente)

Servicios preventivos 100%

Servicios básicos 80%

Servicios de restauración 50%

Servicios de ortodoncia 50%
(beneficio máximo de por vida: \$1,500 por persona)

Cobertura de Visión

RED DE ACCESO EYEMED*

Copago de examen \$20

Marcos \$100 de subsidio,
luego 20% de descuento

Lentes de contacto \$20 copago
(\$65 progresivos)

Lentes de contacto ... subsidio de \$80

* Consulte la tabla de beneficios para conocer las tasas de reembolso fuera de la red.

Programa de Descuentos en Servicios Auditivos

AMPLIFON

Pruebas de audición con descuento
o sin costo, audífonos con descuento
y pilas gratis, y garantía de tres años.

TARIFAS MENSUALES DE PRIMA

SOLO EMPLEADO = \$70

EMPLEADO + HIJO(S) = \$162

EMPLEADO + CÓNYUGE = \$140

FAMILIA = \$218



Seguro de Vida, Discapacidad *y otros* Beneficios

Todos los empleados a tiempo completo elegibles para recibir beneficios deben inscribirse en ellos, a menos que se hayan establecido acuerdos específicos.

Tarifa de seguro de vida a término y seguro por muerte accidental y desmembramiento

TARIFA
MENSUAL

Hasta 65 años	\$100,000 ..	\$23.00
Entre 65-69 años	\$65,000 ..	\$14.95
Entre 70-74 años	\$50,000 ..	\$11.50
Mayores de 75 años . .	\$36,000 . . .	\$8.28

- **Indemnización doble** por muerte accidental y desmembramiento.
- **Exención del pago** de tarifas en determinadas discapacidades.
- **Opciones para convertir la póliza en un seguro de vida individual** al finalizar el empleo o al jubilarse.



Cobertura por Discapacidad a Largo Plazo

TARIFA
MENSUAL

Ministro del pacto con licencia \$1.06
(POR CADA \$1,000 DE SALARIO ANUAL)

Empleado sin licencia \$0.91
(POR CADA \$1,000 DE SALARIO ANUAL)

Período de eliminación: 90 días

Pago de beneficios en base al salario: . . 60%
(HASTA 70% CON OTROS INGRESOS)

Beneficio máximo: \$11,750/mes

Seguro de salud continuado: Hasta 24 meses

Contribuciones de jubilación continuas:

100% si se trata de un ministro del pacto autorizado que recibía contribuciones para la jubilación equivalentes al 12,5% por parte de su empleador antes de la discapacidad.

Programa de asistencia al empleado

(SIN COSTO ADICIONAL PARA EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO)

Un servicio de asesoramiento y derivación disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, junto con un banco de recursos en línea para abordar la mayoría de las inquietudes y problemas relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal. También se incluyen hasta tres sesiones gratuitas de asesoramiento en persona y asistencia para gestionar la facturación de servicios médicos para servicios no cubiertos y prestados fuera de la red. Llame al 800-854-1446 o visite www.unum.com/lifebalance.

Asistencia en viaje

(SIN COSTO ADICIONAL PARA EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO)

Incluye evacuación médica de emergencia sin costo, asistencia para recuperar pasaportes, asistencia para admisión al hospital y más a través de Assist America.

«Los del Pacto son personas
comprometidas a caminar juntas
y a unirse en la misión de Dios.

*Covenant Benefits es una de las
formas en que se expresa este
carácter distintivo.»*

MARK CARLSON

DIRECTOR ASOCIADO,
CASCADES CAMP & CONFERENCE CENTER

Ofreciendo beneficios

del pacto al personal de
su ministerio



*«Una de las cosas que más me gustan de la denominación es el **profundo interés y la preocupación no solo por el bienestar de nuestros pastores en el ministerio,** sino también por sus familias y por su autocuidado mental, emocional y espiritual.»*

BRYAN MURPHY
SUPERINTENDENTE
CONFERENCIA DEL SUR OESTE DEL PACÍFICO



¿Quién puede inscribirse?

Todas las iglesias, conferencias y campamentos del Pacto, así como cualquier otro ministerio afiliado al Pacto, pueden inscribir a sus empleados en Covenant Benefits. Si una iglesia o ministerio decide inscribir a sus empleados en Covenant Benefits, deberá cumplir con los requisitos mínimos de participación que se detallan a continuación.

Los ministros del Pacto que sirven en ministerios ajenos al Pacto también son elegibles si poseen una credencial activa y han sido autorizados por la oficina de su conferencia regional para servir en dicho ministerio, o bien si poseen una credencial inactiva y su iglesia o ministerio ha sido aprobado como participante voluntario del Covenant Pension Trust. El pago de las tarifas debe ser realizado por la iglesia o el ministerio. *(Póngase en contacto con nosotros para obtener más detalles o cualquier aclaración necesaria).*

Requisitos Mínimos de Participación

Las iglesias y ministerios que deseen inscribir personal en Covenant Benefits deben cumplir con los requisitos mínimos de participación para ser elegibles. Esta política ayuda al Pacto a brindar beneficios de alta calidad a una tarifa razonable a todas las iglesias y ministerios del Pacto. **La participación del 100% del personal de su ministerio elegible para recibir beneficios garantiza que todos los empleados cuenten con la cobertura incluida en su paquete de compensación y puedan acceder a dichos beneficios en caso de emergencia o necesidad.**

Al menos el 75% de los empleados elegibles para recibir beneficios deben estar inscritos *(esto no se aplica a los ministros que prestan servicios fuera del Pacto)*. El cálculo de ese 75% incluye



únicamente a los empleados contratados para una posición designada como “elegible para beneficios”. También se incluyen en dicho porcentaje aquellos empleados inscritos en planes de seguro de vida y de discapacidad a largo plazo que renuncian a la cobertura médica por estar inscritos en el plan de salud del empleador de su cónyuge o de sus padres, o bien en un plan de salud subsidiado por el gobierno (*por ejemplo, beneficios para veteranos, Medicaid, etc.*). Se prefiere una participación del 100%, es decir, que todos los empleados elegibles para beneficios estén inscritos y renuncien a la cobertura médica únicamente si ya cuentan con ella a través del plan de salud del empleador de su cónyuge o de sus padres, o si están inscritos en un plan de salud subsidiado por el gobierno (*por ejemplo, beneficios para veteranos, Medicaid, etc.*).

¿Quiénes son “elegibles para recibir beneficios”?

Cada iglesia o ministerio determina qué posiciones reúnen los requisitos para recibir beneficios y cuáles se contabilizan para cumplir con el requisito mínimo de participación. Por ejemplo, puede optar por ofrecer beneficios a todo el personal que trabaje al menos 30 horas semanales,

o bien, si su presupuesto es limitado, ofrecerlos únicamente al personal pastoral o al personal que no cobra por horas. Independientemente de la decisión que tome, el Pacto anima a todas las iglesias y ministerios afiliados a ser lo más generosos posible al definir cómo y a quiénes ofrecer beneficios, de modo que sus empleados y sus familias reciban el cuidado y la protección necesarios ante situaciones de dificultad física o mental.

¿Qué beneficios son obligatorios?

Los empleados que trabajan 30 horas o más por semana y que se consideran “elegibles para recibir beneficios” deben inscribirse en los beneficios de vida y discapacidad a largo plazo, pero pueden optar por no recibir los beneficios dentales y de visión (a menos que se hayan realizado acuerdos alternativos a nivel de empleador con Covenant Benefits). Los empleados que trabajan menos de 30 horas no son elegibles para recibir beneficios de por vida y discapacidad a largo plazo.

Los empleados pueden optar por no recibir beneficios médicos y de medicamentos recetados solo si están inscritos en un seguro de salud a través de otro empleador (*es decir, la cobertura*

de empleado de su cónyuge o padre u otro trabajo propio) o si son elegibles para un seguro de salud subsidiado por el gobierno (es decir, beneficios para veteranos, Medicaid, etc.).

Transferencia o continuación de beneficios al finalizar el empleo

Si un empleado se traslada de una iglesia o ministerio participante a otro, los beneficios pueden transferirse sin interrupción. Si un empleado o un dependiente deja de reunir los requisitos para recibir cobertura a través de la iglesia o el ministerio, dicha cobertura se cancelará al finalizar el mes en que ocurrió el hecho; en ese caso, se ofrecerá la opción de continuar con la cobertura, lo que permite al empleado o dependiente mantener sus planes de seguro médico por un periodo de entre 18 y 36 meses, asumiendo ellos mismos el costo. Si un empleado inscrito o un ministro ordenado del Pacto se jubila, puede inscribirse en el paquete de seguro médico para jubilados de Covenant Benefits, el cual incluye cobertura complementaria a Medicare, Medicare Parte D y cobertura dental y de visión.

Medicare

Si una iglesia o ministerio cuenta con menos de 20 empleados en total (incluyendo a todos los empleados de tiempo completo y parcial con formulario W-2), la cobertura médica de un empleado puede cambiarse al plan suplementario de Medicare de Covenant Benefits cuando este reúna los requisitos para Medicare por motivos de edad (*sujeto a la aprobación de Medicare*). La cobertura del empleado o de su cónyuge se traslada a nuestro plan suplementario de Medicare (*muy similar al plan Covenant Plus*) y la prima se ajusta para reflejar dicho cambio (*se aplica la tarifa del suplemento de Medicare si la persona está soltera, o una combinación de la tarifa del suplemento de Medicare y la tarifa regular si hay otros familiares asegurados*). Esta opción permite ahorrar costos tanto a la iglesia o ministerio como a Covenant Benefits. Por favor, comuníquese con Covenant Benefits para obtener más información.

Facturación de Tarifas

Las tarifas correspondientes a los beneficios de todos los empleados se consolidan mensualmente y se debitan automáticamente mediante

*«Mi esposo y yo hemos servido como pastores del pacto durante casi 40 años, y **Covenant Benefits ha formado parte de nuestra historia durante todo ese tiempo.***

Hemos llamado muchas veces con preguntas, necesitando orientación y apoyo.

Han sido una increíble ayuda.»

GINNY AHRENS
PASTORA, FIRST COVENANT CHURCH
GRAND RAPIDS MICHIGAN



ACH—alrededor del día 10 del mes— de la cuenta bancaria de la iglesia o el ministerio, a través de nuestro socio de facturación, Milliman. Unos días antes del débito, se envía por correo electrónico un resumen del total y un desglose detallado de las tarifas a los contactos designados por el empleador. Los detalles de las tarifas se suministran en formato Excel para facilitar su ordenamiento y copia. Si el débito es rechazado, Covenant Benefits realizará un segundo intento antes de finalizar el mes. Si el saldo total de las tarifas resulta a favor (crédito), Covenant Benefits efectuará un pago mediante ACH a la cuenta bancaria registrada antes de que termine el mes.

Cómo Administrar Más de Una Opción de Plan de Seguro Médico

Ofrecer más de un plan de seguro médico a sus pastores y al personal puede añadir una nueva dimensión a su paquete de beneficios; además, la mayoría de los empleados agradecen poder elegir sus opciones de atención médica. Covenant Benefits está listo para ayudarle a gestionar la oferta de múltiples opciones de planes de salud para sus empleados.

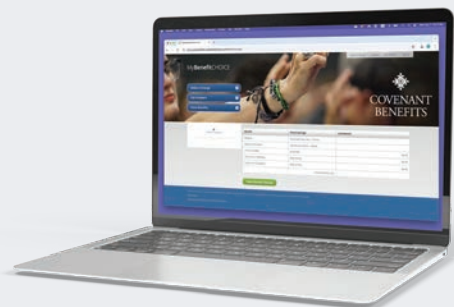
La sugerencia de Covenant Benefits consiste en establecer una cantidad presupuestada en dólares para cada categoría familiar y permitir que los empleados elijan el plan que deseen. Si optan por un plan cuya prima supere el monto presupuestado, deberán

reembolsar la diferencia a la organización mediante una deducción de nómina.

(Las deducciones de nómina para tarifas de seguros médicos y dentales pueden realizarse antes de impuestos si tiene plan de tipo “plan premium solamente” o POP. Si eligen un plan con una prima inferior al monto presupuestado, la organización puede destinar la diferencia a una opción de ahorro con ventajas fiscales para el empleado, como una Cuenta de Gastos Flexibles (aplicable a los planes Premier, Plus o Standard del Pacto Copay, con un límite de aportación anual del empleador de 500 dólares sin necesidad de contrapartida) o una Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA) —planes Standard HSA o Value HSA del Pacto—. Covenant Benefits no ofrece directamente estas opciones de ahorro con ventajas fiscales, pero puede recomendar proveedores verificados. Por ejemplo, National Covenant Properties ofrece cuentas HSA y estaría encantada de colaborar con ustedes.

Otra opción es cubrir un porcentaje predeterminado de la prima que paga la iglesia o el ministerio, mientras que el empleado paga el resto mediante un descuento en la nómina.

Covenant Benefits parte de la premisa de que las tarifas de seguro de vida y de discapacidad a largo plazo son pagadas en su totalidad por el empleador; estas sugerencias se refieren únicamente a las coberturas de salud y dental. Covenant Benefits no ofrece asesoramiento fiscal ni financiero; se trata simplemente de sugerencias que se han aplicado con éxito en los ministerios del Pacto.



Los pastores y el personal ministerial pueden iniciar sesión en covbenefits.mybenefitchoice.com para seleccionar sus beneficios para el año 2027 y solicitar cambios a lo largo del año.

Desde 16 de Oct.
hasta
16 de Nov.

Procedimiento de Inscripciones Abiertas

Si su ministerio aún no se ha asociado con Covenant Benefits y desea comenzar en 2027, por favor complete el

sencillo formulario para enviar su información de manera segura en bit.ly/CovBenefits-Eligibility antes del 1 de octubre de 2026, o contáctenos si necesita ayuda.

Enviaremos a sus empleados las instrucciones para que revisen los beneficios disponibles, añadan información personal—como dependientes y beneficiarios de seguros de vida—y seleccionen sus planes de salud y dentales.

Si el personal de su ministerio ya está inscrito en Covenant Benefits, no necesita hacer nada adicional. Enviaremos automáticamente

correos electrónicos y un correo postal con un folleto informativo para empleados e instrucciones sobre cómo revisar y modificar los beneficios para el año 2027.

Si los empleados no realizan ninguna acción, se mantendrán los mismos beneficios para el 2027. Solo tendrán la opción de cambiar su plan después del periodo de inscripción abierta si experimentan un acontecimiento que califique, como inscribirse en el seguro médico del empleador de su cónyuge o perder dicha cobertura, contraer matrimonio o tener un bebé.

Si necesita adicionar o remover empleados que acaban de cumplir los requisitos de elegibilidad o que dejan de trabajar en la organización, por favor complete el sencillo formulario para enviar su solicitud de forma segura en bit.ly/CovBenefits-Eligibility.



COVENANT BENEFITS

[COVCHURCH.ORG/BENEFITS](https://covchurch.org/benefits)

Asesoramiento en estrategias de beneficios, jubilación y pensiones, gestión de incrementos y defensa de intereses

CORREO ELECTRÓNICO:
benefits@covchurch.org

FAX: 773-784-2249

TELÉFONO: 800-313-8955

Portal del empleado, asistencia para la inscripción abierta, actualizaciones de pólizas, consultas sobre facturación

covbenefits.mybenefitchoice.com

ASISTENCIA AL EMPLEADO
833-531-3006

ASISTENCIA AL EMPLEADOR
covenantbenefits.support@milliman.com