




DECRETO DE PROMULGACIÓN  
**Código de Conducta Pastoral**

Yo, el abajo firmante Obispo de la Diócesis de Sacramento, por la presente decreto que la revisión adjunta del *CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL* es ley particular de la Diócesis de Sacramento, vigente a partir de su promulgación.

Además, decreto que se promulgue mediante publicación en el sitio de Internet diocesano y, que se distribuyan copias como se indica en la Sección III, I (Administración) de esta póliza, y que un aviso de su promulgación sea comunicado en la columna *Oficial* del *Heraldo Católico*.

Dado en el Centro Pastoral Diocesano en Sacramento, California en este día 20 de diciembre, en el año de Nuestro Señor, dos mil diecisiete.

  
Kathy Conner  
Canciller

  
+JAIME SOTO  
Obispo de Sacramento



# DIÓCESIS DE SACRAMENTO

## Código de Conducta Pastoral para Trabajadores de la Iglesia

### I. Preámbulo

Todo el clero (obispos, sacerdotes y diáconos), miembros de comunidades/instituciones religiosas, empleados laicos (en todas las parroquias, escuelas u otros lugares de trabajo parroquiales/diocesanos) y voluntarios (ya sean voluntarios en el lugar de trabajo o voluntarios en el ministerio de la Iglesia) colectivamente referidos aquí como “Trabajadores de la Iglesia”- en parroquias, comunidades/instituciones religiosas, y otras organizaciones eclesiales en la diócesis deben mantener los valores y conductas cristianas.

El propósito de este *Código de Conducta Pastoral para los Trabajadores de la Iglesia (Código de Conducta Pastoral)* no es para tratar de anticipar todas las situaciones que los Trabajadores de la Iglesia podrían enfrentar, sino para proporcionar un conjunto de normas para guiarles en la conducta y el comportamiento apropiado en situaciones de ministerio pastoral. En la medida en que las situaciones del ministerio pastoral coincidan con el lugar de trabajo, el *Código de Conducta Pastoral* pretende complementar y suplementar las normas de conducta en el lugar de trabajo que se establecen en el Manual del Personal Laico.

### II. Responsabilidad del Cumplimiento

La conducta pública y privada de los Trabajadores de la Iglesia puede inspirar y motivar a las personas, pero también puede ser motivo de escándalo y debilitar la fe del pueblo. Por lo tanto, los Trabajadores de la Iglesia deben tener presente en todo momento las responsabilidades que acompañan su trabajo, y el impacto potencial de su conducta. También deben tener presente que la bondad y la gracia de Dios los sostiene en su ministerio.

En consecuencia, cada individuo tiene la responsabilidad personal de cumplir con el *Código de Conducta Pastoral*. Los Trabajadores de la Iglesia que ignoren este *Código de Conducta Pastoral* estarán sujetos a medidas correctivas. La acción correctiva puede tomar varias formas – desde una advertencia verbal o escrita, terminación del empleo o hasta la remoción del ministerio -- dependiendo de la naturaleza y circunstancias específicas de la ofensa. Cualquier conducta criminal definida por la ley de California o conducta sujeta a requisitos de reportaje obligatorio, también será reportada a la autoridad legal responsable.

Este *Código de Conducta Pastoral* es promulgado para crear un ambiente seguro, apropiado y cristiano para todos los involucrados en el ministerio de la Iglesia dentro del territorio de la Diócesis de Sacramento.

### III. Normas de Conducta

#### A. Normas para Trabajadores de La Iglesia que trabajan como Consejeros Pastorales o Directores Espirituales

*Consejeros Pastorales y Directores Espirituales por la propia naturaleza de sus*



*responsabilidades particulares, deben respetar los derechos y promover el bienestar de cada persona a la que aconseja (referidos en esta sección como “cliente”).*

Normas pastorales particulares aplican a los Trabajadores de la Iglesia que proveen servicios de consejería pastoral, espiritual, y/o terapéuticos a individuos, familias, u otros grupos (referidos colectivamente en esta sección como “Consejeros Pastorales y Directores Espirituales”).

Específicamente:

- (1) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no sobrepasarán los límites de su competencia en situaciones de consejería, y referirá al cliente a otros profesionales cuando el cliente necesite atención más allá de la capacitación o competencia del consejero. Por ejemplo, Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben proporcionar consejería matrimonial terapéutica a matrimonios en crisis y deben referir a tales personas a terapeutas con Licencias matrimoniales y familiares debidamente capacitados y que preferiblemente sean Católicos y estén familiarizados con las enseñanzas de la Iglesia sobre el matrimonio.
- (2) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales (miembros del clero y religiosos/as en particular), siempre deberían ser conscientes que su posición y autoridad como ministros religiosos puede atraer a personas que sobrepasen los límites de una relación aceptable al interactuar con ellos. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben estar alertas a las circunstancias en las que las personas empiezan a buscar consejería o necesidades de relación más allá de lo que puede ser proporcionado apropiadamente por un ministro religioso. En tales casos, los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben tomar las medidas necesarios para aclarar y delinear apropiadamente los límites de la relación y, de ser necesario, deben referir a la persona a otro consejero o profesional.
- (3) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben considerar cuidadosamente las consecuencias posibles, antes de entrar en una relación de consejería con alguien con quien tienen una relación previa (ej., empleado, colega profesional, amigo/a, u otra relación pre-existente). [*Ver la Sección 7*]
- (4) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no grabarán por audio o video, ni guardar cualquier otro registro electrónico de sus interacciones, incluyendo específicamente las sesiones de consejería.
- (5) El clero y los religiosos/as que llevan una vida célibe son llamados a ser un ejemplo de castidad célibe en toda clase de relación y en todo momento, particularmente en situaciones de consejería pastoral. El clero y los religiosos/as deben ser conscientes de sus obligaciones con respecto a esto y esforzarse por evitar incluso, la apariencia de impropiedad en su interacción física con los demás, particularmente con aquellos con quien tienen una relación pastoral.
- (6) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales nunca deben involucrarse en intimidades sexuales o relaciones románticas con un cliente. Esto incluye contacto con o sin consentimiento, contacto físico forzado y comentarios sexuales inapropiados.

- (7) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales tampoco se involucrarán en intimidades sexuales o relaciones románticas con personas cercanas al cliente (como parientes o amistades del cliente) porque deben suponer que el riesgo de explotación o daño al cliente puede ser creado por tales relaciones íntimas.
- (8) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales asumen la plena responsabilidad de establecer y mantener límites bien definidos y apropiados en toda relación de consejería y situaciones que se relacionen con ello.
- (9) El contacto físico inapropiado de cualquier tipo, entre el Consejero Pastoral o Director Espiritual y un cliente (es decir, cualquier roce o abrazo más allá del tipo de contacto limitado que puede esperarse de un saludo o gesto de consuelo cristiano a una persona afligida) puede ser malinterpretado y debe evitarse.
- (10) Las sesiones de consejería se llevarán a cabo en lugares apropiados en horas adecuadas. Como regla general, las sesiones deben realizarse en un ambiente profesional en una oficina parroquial o, si no hay una oficina parroquial disponible, en las áreas de recepción o de reunión en la rectoría u otro edificio parroquial.
  - (a) No se realizarán sesiones en las habitaciones privadas de un Consejero Pastoral, Director Espiritual o un cliente.
  - (b) Las sesiones no se realizarán en lugares y horarios que se presten a confundir al cliente sobre la naturaleza de la relación de consejería. Las sesiones de consejería generalmente deben llevarse a cabo en horas de trabajo y en situaciones congruentes con las normas estipuladas a continuación.
  - (c) En casos extremos de crisis y/o de emergencia, puede ser necesario que la sesión se realice en un lugar y un horario que sea más conveniente para el cliente.
  - (d) Las habitaciones u oficinas cerradas donde se llevarán a cabo las sesiones deben tener una ventana en la puerta, o, como mínimo, la puerta debe quedar abierta o entreabierta. Si al hacerlo, se corriera el riesgo de una violación de la confidencialidad de la comunicación de consejería, entonces se debe asegurar otro lugar adecuado.



## B. Confidencialidad relacionada con Consejería Pastoral o Dirección Espiritual

*La información revelada a un Trabajador de la Iglesia actuando como Consejero Pastoral o Director Espiritual en el transcurso de las sesiones de consejería, asesoramiento o dirección espiritual se debe mantener en la más estricta confidencialidad.*

- (1) Se debe consultar con el supervisor(a) diocesano indicado antes de revelar cualquier información confidencial que se obtenga en las sesiones de consejo o dirección espiritual, en los casos donde exista una sospecha razonable de abuso de menores, ancianos mayores de 65 años de edad o adultos dependientes. En esos casos, los informantes encargados están obligados, por ley, a informar dichas sospechas directamente a las autoridades civiles.
- (2) **Las obligaciones estipuladas en estas Normas de Consejo Pastoral son independientes del sello de confidencialidad inviolable del Sacramento de la Reconciliación. Absolutamente, en ninguna circunstancia, puede revelarse -- ni siquiera de manera indirecta -- lo confesado en el Sacramento de la Reconciliación.**
- (3) La información obtenida en el transcurso de las sesiones será confidencial, excepto cuando se presenten razones profesionales convincentes (como se indica más adelante) o según lo exija la ley.
  - (a) Si se percibe un peligro claro e inminente para el cliente o para otras personas, el Consejero Pastoral o Director Espiritual podrá revelar únicamente la información necesaria para proteger a las personas afectadas y evitar daños a otros.
  - (b) Antes de revelar lo que el cliente le ha dicho, si es factible, el Consejero Pastoral o Director Espiritual debe avisar a la persona a la que se está asesorando que lo que le ha confiado será revelado, y le hará ver las posibles consecuencias.
- (4) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales discutirán con cada persona que está asesorando la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones.
- (5) Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben mantener anotaciones mínimas del contenido de las sesiones, con el fin de resguardar cualquier revelación inadvertida de las confidencias del cliente. Sin embargo, se mantendrán registros de todas las referencias hechas a profesionales competentes.
- (6) El conocimiento que se logre del contacto profesional podrá emplearse en la enseñanza, en escritos, homilías u otra clase de presentaciones públicas únicamente cuando se tomen las medidas necesarias que resguarden absolutamente la identidad del individuo.

**C. Normas para todos los Trabajadores de la Iglesia con respecto a Interacción con los Jóvenes**

*Los trabajadores de la iglesia observarán y respetarán límites apropiados con los jóvenes (menores de 18 años).*

- (1) Trabajadores de la Iglesia deben tener presente su propia vulnerabilidad y la de otros, ante la apariencia o percepción de indecoro cuando trabajan solos con los jóvenes. Por lo tanto, para manejar actividades con los jóvenes, los Trabajadores de la Iglesia en todo momento deben emplear un enfoque de equipo. Por lo menos dos adultos (preferiblemente un equipo de varios adultos) deben organizar y supervisar las actividades de los jóvenes.
- (2) Excepto en casos de emergencia o situaciones urgentes que involucran la seguridad del joven, los Trabajadores de la Iglesia nunca deben estar solos con un joven durante alguna actividad o situación relacionada con la parroquia o con la Iglesia. Por ejemplo, los adultos deben evitar situaciones que los deje solos con un menor de edad en la rectoría, edificio parroquial, escuela, u otro lugar cerrado (salvo como es necesario para el Sacramento de la Reconciliación).
- (3) Los Trabajadores de la Iglesia observarán cuidadosamente los límites relacionados con cualquier clase de contacto físico con los jóvenes. Más allá de un sencillo apretón de manos o un abrazo corto y amigable, todo contacto físico debe ocurrir en público. Además, los Trabajadores de la Iglesia deben ser prudentes, discretos y respetuosos para evitar toda apariencia indecorosa.
- (4) El Clero y los religiosos/as nunca deben permitir que ningún joven pase la noche en sus habitaciones privadas o en su residencia, ni se le debe permitir al clero y a los religiosos/as compartir una habitación para pasar la noche con un menor de edad. Puede hacerse una excepción cuando se trate de algún miembro inmediato de la familia del clero o religioso/a, siempre y cuando un padre o guardián adulto del menor también se quede a pasar la noche y que se les provea al menor de edad y su padre o guardián adulto alojamiento aparte.
- (5) Los Trabajadores de la Iglesia no deben compartir alojamiento, o dar alojamiento privado o para pasar la noche, a ningún joven incluyendo, pero no limitándose al alojamiento en cualquier lugar que pertenezca a la Iglesia, residencia particular, habitación de hotel o en otro lugar donde no haya otro adulto presente en su capacidad de supervisor.
  - (a) Los Trabajadores de la Iglesia emplearán un enfoque de equipo para manejar las situaciones de emergencia. Los adultos que formen el equipo deben consultarse mutuamente sobre el enfoque óptimo a emplear en situaciones de emergencia.
- (6) Los Trabajadores de la Iglesia tienen prohibido transportar a jóvenes a casa u otro lugar, salvo que en el vehículo esté presente otro adulto o que el padre/madre



y/o guardián del menor de edad haya dado permiso previo expresamente. Los Trabajadores de la Iglesia del mismo modo no deben permitir que otros adultos lleven a los menores de edad a casa u otro lugar, salvo que estén presente en el vehículo por lo menos dos adultos o que el padre/ madre y/o guardián del joven haya dado permiso previo expresamente.

- (7) Los Trabajadores de la Iglesia no le darán regalos a un menor de edad específico que esté bajo su cuidado o vigilancia a menos que se le de un regalo a todos los menores de edad bajo su cuidado y, en esas situaciones, dicho regalo debe ser modesto, una muestra de amistad o apreciación. Esta previsión no se interpretará de una forma que excluya al clero y los religiosos/as de dar regalos a los jóvenes que son miembros inmediatos de sus familias, como sobrinas y sobrinos.
- (8) Los Trabajadores de la Iglesia se familiarizarán y comprenderán el contenido de los reglamentos impuestos por el Estado de California en lo que se refiere al abuso de menores, así como la obligación de denunciar tales casos. Además, deben cumplir lo que mandan dichas leyes. Los Trabajadores de la Iglesia deben terminar, en un tiempo breve, un adiestramiento de ambiente seguro y/o de protección a menores, requerido de ellos.
- (9) Los Trabajadores de la Iglesia deben tomar toda acción necesaria para asegurarse que ninguna persona que esté trabajando con menores de edad posea drogas ilícitas o esté bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas. Los Trabajadores de la Iglesia deben tomar toda acción necesaria para asegurarse que menores de edad bajo su cuidado o supervisión no tengan acceso a drogas ilícitas o alcohol. Los Trabajadores de la Iglesia también deben abstenerse de facilitar o suplir el uso de drogas o alcohol a jóvenes y adultos menores de 21 años. Personas menores de 21 años pueden, por supuesto, participar de las dos especies de la Eucaristía, incluyendo la Sangre de Cristo, de acuerdo con las normas de las rúbricas litúrgicas y del derecho canónico.

#### **D. Conducta Sexual**

*Los Trabajadores de la Iglesia no deben, para fines sexuales o íntimos o cualquier otro motivo, aprovecharse de la confianza puesta en ellos por la comunidad cristiana..*

Los Trabajadores de la Iglesia deben cumplir en todo momento con los Reglamentos y Procedimientos Administrativos con Respecto a la Conducta Sexual Inapropiada (el *Reglamento de Conducta Sexual Inapropiada*), y las restricciones en el contacto sexual inapropiado con adultos o menores, y la posesión o difusión de la pornografía, tal como se establece en ese documento. Los Trabajadores de la Iglesia también tienen la obligación de cumplir con los requisitos de reportar la mala conducta sexual, como lo requiere la ley y en el *Reglamento de Conducta Sexual Inapropiada*. Los detalles sobre estos requisitos se enuncian con más detalle en el *Reglamento de Conducta Sexual Inapropiada*

## E. Acoso, Discriminación y Bullying

*Los Trabajadores de la Iglesia no deben participar en ningún tipo de acoso contra empleados, voluntarios, o feligreses, y no deben tolerar tal acoso por parte de otros Trabajadores de la Iglesia.*

- (1) Los Trabajadores de la Iglesia comparten una responsabilidad para ayudar a proveer un ambiente de trabajo profesional que esté libre de toda clase de acoso, discriminación o bullying.
- (2) El acoso consiste en una conducta no deseada e inapropiada, ya sea verbal, física o visual, que se basa en factores tales como raza, color, género, religión, origen nacional/étnico, edad o discapacidad física o mental. Ejemplos de acoso pueden incluir, pero no se limitan necesariamente a, chistes, bromas o burlas dirigidas a una persona en función de sus características protegidas por ley. Acoso sexual puede incluir, pero no se limita a proposiciones sexuales explícitas, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos, bromas, burlas o chistes de orientación sexual, bromas prácticas, chistes o bromas sobre material impreso o visual obsceno y contacto físico como manoseo, pellizcos o roce del cuerpo con el cuerpo de otra persona.
- (3) Bullying es una conducta amenazante, humillante, ofensiva, o comportamiento de intimidación repetitiva realizada por uno o más individuos (el/los autor(es) contra uno o más personas diferentes (objetivo(s)). La conducta puede ser directa o indirecta, puede involucrar actos verbales, físicos u otros actos, y puede involucrar la interferencia o el sabotaje en el trabajo.
- (4) Si algún empleado parroquial u otro Trabajador de la Iglesia siente que él o ella ha experimentado o ha presenciado actos de acoso o bullying, él o ella debe notificar a su supervisor inmediato, a el párroco, o, como alternativa, a la Oficina del Obispo donde se le entregará el informe al Delegado del Obispo para estos asuntos.
- (5) **La Diócesis prohíbe represalias contra cualquier persona por denunciar acoso o bullying, por ayudar a reportar tal queja, o por cooperar en una investigación de presuntos actos de acoso o bullying.**
- (6) Es la póliza de la diócesis, parroquias y escuelas investigar todas las quejas de acoso, discriminación o bullying a fondo y sin demora. Si una investigación confirma una violación de las estipulaciones anteriores de este *Código de Conducta Pastoral*, se tomarán medidas correctivas incluyendo la disciplina y hasta la terminación inmediata del empleo o lo remoción del ministerio.

## F. Uso de Medios Sociales

*Trabajadores de la Iglesia que participan en los medios sociales en línea lo harán de manera responsable, evitando conductas que puedan comprometer su función con la iglesia.*

- (1) Trabajadores de la Iglesia que participan en las redes sociales deben estar siempre



conscientes de que la conducta pública en cualquier foro puede ser abierta y pública. Cualquier comunicación o conducta que es obscena, acosadora, bullying, ofensiva, despectiva o difamatoria, puede desacreditar, avergonzar o ser una fuente de escándalo para la diócesis, parroquias, escuelas y organizaciones afiliadas. De manera similar, los Trabajadores de la Iglesia nunca deben revelar material confidencial adquirido en el curso de su trabajo.

- (2) Los trabajadores de la Iglesia deben ser participantes éticos y responsables en los medios sociales. Cualquier conducta que viole esta póliza dará lugar a una acción correctiva, incluyendo la disciplina, y hasta incluyendo la terminación inmediata del empleo o la remoción del Ministerio.
- (3) El personal empleado en la Diócesis de Sacramento está sujeto a disposiciones más detalladas contenidas en el Manual del Personal Laico y, deben consultar este documento para obtener más detalles.

#### **G. Conflictos de Interés**

*Los Trabajadores de la Iglesia evitarán situaciones que puedan crear un conflicto de interés.*

- (1) Se produce un conflicto de intereses cuando los Trabajadores de la Iglesia se aprovechan o intentan aprovechar sus puestos para obtener beneficios personales o de una manera nociva o perjudicial a los intereses o misión de la Iglesia. Es un conflicto de intereses, por ejemplo, que los Trabajadores de la Iglesia se involucren en una actividad empresarial independiente de manera que utilice (o parezcan utilizar) su estatus de ministros religiosos/pastorales a costa de las personas que sirven en el ministerio.
- (2) Los trabajadores de la iglesia evitarán conflictos de interés. Los trabajadores de la iglesia que se dedican a negocios independientes revelarán esos hechos a las personas a quienes ministran, antes de involucrarse en cualquier negocio con esas personas, y los Trabajadores de la Iglesia no se aprovecharán de las personas a las que sirvan.
- (3) Los conflictos de intereses también pueden surgir cuando el juicio independiente de un Consejero Pastoral o de un Director Espiritual es perjudicado por previo trato con un cliente, implicación personal, o tomar partido para abogar por una parte (persona) en contra de la otra. Si se presentan tales circunstancias, el Consejero Pastoral o Director Espiritual informará a las partes que él o ella ya no puede proporcionar servicios y referirlos a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

#### **H. Denuncia de Mala Conducta, Ética o Profesional o Actividad Criminal**

*Los Trabajadores de la Iglesia tienen el deber de denunciar su propia conducta ética o profesional inapropiada y la mala conducta de otras personas.*

- (1) Los Trabajadores de la Iglesia deben responsabilizarse mutuamente para mantener los más altos normas éticos y profesionales. Cuando hay una clara indicación de una actividad criminal por parte de otros Trabajadores de la Iglesia, cada individuo tiene la obligación de informarle a su supervisor inmediato, al párroco, o, como alternativa, a la Oficina del Obispo, y notificarle inmediatamente a las autoridades civiles correspondientes.
- (2) Cuando existe la incertidumbre sobre si una situación o curso de conducta viola este Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales o éticos, los Trabajadores de la Iglesia deben consultar con su supervisor inmediato, el párroco, o, como alternativa , la Oficina del Obispo.
- (3) Cuando parezca que un miembro del clero, un miembro del personal o un voluntario ha violado este Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales o éticos, los Trabajadores de la Iglesia reportarán el asunto a su supervisor inmediato, el Párroco, o, como alternativa, la Oficina del Obispo.
- (4) Una omisión consciente e intencional, de hacer un reporte requerido por esta póliza, constituirá en sí misma una violación de la póliza y ser motivo de disciplina, que puede incluir el despido inmediato o destitución del Ministerio.

## **I. Administración**

*Los Trabajadores de la Iglesia afirmaran haber recibo este Código de Conducta y realizarán una verificación de antecedentes y una capacitación adicional de ambiente seguro.*

- (1) Decisiones de personal y otros asuntos administrativas tomadas por los Trabajadores de la Iglesia deben cumplir con las obligaciones del derecho civil y canónico, y cumplirán con este *Código de Conducta Pastoral*, y cumplirán con las disposiciones pertinentes en el Manual de Personal Laico.
- (2) El personal empleado dentro de la Diócesis de Sacramento recibirán una copia de este *Código de Conducta Pastoral* y firmarán una afirmación de haberlo recibo.
- (3) Voluntarios que trabajan en un ministerio con menores dentro de la diócesis recibirán copias de este *Código de Conducta Pastoral*, el *Reglamento de Conducta Sexual Inapropiada* y, *Guías para Adultos que trabajan con Niños*, y firmarán un una afirmación de haber recibo estos documentos.
- (4) El personal y voluntarios que trabajan con menores de edad están obligados a someterse a una verificación de antecedentes antes de participar en su ministerio, empleo o trabajo voluntario. Además, toda persona que trabaje con menores de edad debe completar una capacitación designada de Reconocimiento y Reporte de Abuso Infantil autorizado por la Oficina Diocesana de Ambiente Seguro. Esta formación debe renovarse cada 3 años, mientras el individuo continúe trabajando con menores de edad.



- (5) Los voluntarios que trabajan en ministerios que no atienden a menores de edad recibirán copias impresas del *Código de Conducta Pastoral* y el *Reglamento de Conducta Sexual Inapropiada* y firmarán una afirmación de haber recibido estos documentos.
- (6) Esta póliza estará disponible para el público en general por medio del sitio de internet diocesano.

**J. Trabajadores de la Iglesia: Bienestar Personal**

*Los trabajadores de la iglesia tienen el deber de ser responsables de su propia salud espiritual, física, mental y emocional.*

- (1) Los Trabajadores de la Iglesia deberán estar conscientes de señales de advertencia que indican posibles problemas con su propia salud espiritual, física, mental, y/o emocional.
- (2) Los Trabajadores de la Iglesia buscarán ayuda de inmediato cada vez que noten señales de advertencia de comportamiento o emocionales en sus propias vidas profesionales y/o personales.
- (3) Los Trabajadores de la Iglesia deben atender sus propias necesidades espirituales. El apoyo de un director espiritual es muy recomendable.
- (4) El uso inapropiado o ilegal de alcohol y drogas que de alguna manera afecte el ministerio de los Trabajadores de la Iglesia es prohibido.

Revisado y Promulgado en este día, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en el año de Nuestro Señor, dos mil diecisiete.

Decreto de Promulgación  
**Código de Conducta Pastoral**

Yo, el abajo firmante Obispo de la Diócesis de Sacramento, por la presente decreto que la revisión adjunta del *CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL* es ley particular de la Diócesis de Sacramento, vigente a partir de su promulgación.

Además, decreto que se promulgue mediante publicación en el sitio de Internet diocesano y, que se distribuyan copias como se indica en la sección 9 de esta política, y que un aviso de su promulgación sea comunicado en la columna *Oficial* del *Heraldo Católico*.

Dado en el Centro Pastoral Diocesano en Sacramento, California en este día \_\_\_ de \_\_\_, en el año de Nuestro Señor, dos mil diecisiete.

**+JAIME SOTO**  
Obispo de Sacramento

Kathy Conner  
Canciller