

REGLAMENTO FINANCIERO

202411



Iglesia AdventistaTM
del Séptimo Día

UNIÓN COLOMBIANA DEL NORTE

Iglesia Adventista del Séptimo Día

UNION COLOMBIANA DEL NORTE

REGLAMENTO FINANCIERO

F 01 FINANZAS PERSONALES DE LOS EMPLEADOS

F 01 05 Mantener las Normas.

En todas las cosas las normas del ministerio deben mantenerse sobre una base irreprochable; con el fin de que “el ministerio no sea vituperado” (2 Cor. 6:3).

F 01 10 Negocios o Trabajos Particulares.

Todos los empleados denominacionales se abstendrán de realizar toda clase de negocio o trabajo particular y se dedicarán cabalmente a la labor denominacional y al ministerio del evangelio.

F 01 15 Vivir dentro de los Ingresos Regulares.

Los empleados deberán arreglar sus presupuestos financieros personales de tal manera que les sea posible vivir dentro de sus ingresos regulares, y en los casos que así no sea, se les debe aconsejar a que renuncien a su cargo y busquen otro ramo de labor más remunerable fuera de la denominación.

F 01 20 Fidelidad en el Pago de los Diezmos.

Ninguna organización de la iglesia empleará un adventista del séptimo día que no sea fiel en el pago del diezmo, y tales empleados que hayan sido negligentes en ese aspecto, no serán trasladados a otra organización denominacional.

F 01 25 No solicitar Donativos Personales.

Los empleados, de ninguna manera, tratarán de obtener donativos personales de parte de los miembros. Cuando les sea necesario discutir sus asuntos financieros, deberán hacerlo con la organización empleadora y no con los miembros de la iglesia.

F 01 30 Liquidar Obligaciones.

Los empleados que continuamente son negligentes o que rehúsan liquidar sus justas obligaciones, serán aconsejados a buscar algún otro ramo de trabajo fuera de la denominación.

F 01 35 Traslado de Empleados.

Los empleados harán arreglos adecuados y satisfactorios con su organización empleadora que cubran todas sus obligaciones financieras, antes de que sean trasladados a otra organización denominacional.

Toda institución o campo local debe mantener firme el reglamento de no permitir a los empleados contraer deuda con la organización. Si por razones de fuerza mayor ésta existiera, deberá ser cancelada dentro del año. Dicha deuda no podrá ser transferida a otro campo o institución que lo llame o emplee. Pero el campo o institución que lo emplee deberá deducir mensualmente hasta el 25% de su salario para amortizar la deuda existente.

F 01 40 Autorización para Estudiar.

Aunque se debe estimular a cada empleado a que haga esfuerzos constantes por su mejoramiento, especialmente por medio de los cursos por correspondencia, ningún empleado de tiempo completo de asociación/Misión u otros empleados denominacionales debe comenzar un programa regular de estudios en un colegio o seguir otros cursos que le exija el tiempo que debe destinarse a sus tareas regulares, sin que antes haya hecho los arreglos necesarios con las personas responsables de su trabajo.

F 05 REMUNERACIÓN POR TRABAJOS AJENOS A LA ORGANIZACIÓN

Los empleados denominacionales no deberán ocuparse en trabajos ajenos a sus deberes denominacionales sin un arreglo cabal con la junta administrativa. Si se recibe remuneración por servicios prestados fuera del empleo regular, dicha remuneración deberá ser informada al tesorero de la organización como entrada de la misma. Esto incluye cuotas por servicios médicos y todo otro servicio para el cual se recibe pago.

F 10 BECAS EDUCACIONALES

~~F 10 05 Plan Industrial — INSTIVAL 2022-06~~

Considerando, que hay necesidad de ayudar a jóvenes adventistas promisorios para que inicien, continúen o finalicen estudios superiores, se ha acordado, conceder la Beca Superior UNAC bajo las siguientes pautas:

1. La duración será de un año.
2. El tope de la Beca Superior se dará sobre el valor del costo académico (Matrícula) del programa de Teología Profesional.
3. La Unión participará hasta un total de quince (15) cupos por semestre distribuidos entre los campos locales en la siguiente forma:

Noreste	02
Atlántico	02
Islas Colombianas	01
Oriente Colombiano	02
Centro Oriente	02
Centro Occidente	02
Sur Occidental	02
Caribe	02
TOTAL	15

4. La participación financiera será de la siguiente manera:

20% Unión
20% Asociación/Misión
20% UNAC

40% El estudiante, proveerá la mitad (20%) en efectivo y la otra mitad (20%) en trabajo durante el año escolar, de ser posible en la UNAC.

5. Se debe tener en cuenta las siguientes observaciones:

- a. Los cupos serán autorizados por cada Asociación/Misión hasta el máximo estipulado.
- b. Los campos locales aprobarán sus candidatos en sus juntas administrativas y enviarán los nombres al Departamento de Educación de la Unión quien junto con la Tesorería de la Unión enviarán la autorización a la Vicerrectoría Financiera de la UNAC.

- c. *El alumno será responsable de realizar el respectivo trámite de inscripción ante la Oficina de Admisiones y Registro de UNAC y deberá enviar copia de sus calificaciones semestrales al Departamento de Educación de la Unión Colombiana.*
- d. *Si el candidato para la Beca Superior no es de primer ingreso, se requerirá que su promedio académico sea igual o superior a 4.0. La UNAC certificará dicho promedio.*

F 10 15 Becas para personal de universidad cuando se trasladan para realizar sus estudios.

Considerando que hay gran necesidad de proveer ayuda financiera para obreros que necesitan ser preparados en estudios avanzados (doctorados y maestrías) para los cursos superiores, fue aprobada la recomendación del Departamento de Educación de la Unión para conceder becas para el personal de colegios superiores, bajo las siguientes pautas;

- 1. *La duración será determinada por la Junta de la Unión.*
- 2. *Será un candidato hasta la terminación del plan.*
- 3. *Este cupo será asignado a instituciones de nivel universitario. Los candidatos serán recomendados por la institución a la administración de la Unión, quien presentará el nombre a la Junta de la Unión para su respectiva aprobación.*
- 4. *La financiación será de acuerdo a lo establecido en el RODIA (Reglamento Operativo de la División Inter-Americana)*
- 5. *Se considerará la edad y tiempo de servicio restante del obrero que aspira a la beca*
- 6. *Se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:*
 - a. *El obrero prestará dos años de servicio por cada año de ayuda recibida.*
 - b. *La institución patrocinadora elaborará un documento contrato de exclusividad por el tiempo de servicio de acuerdo al inciso anterior y será firmado por el obrero.*
 - c. *El obrero debe enviar copia de sus calificaciones trimestrales o semestrales (según la modalidad) al Departamento de Educación de la Unión.*
 - d. *El obrero se compromete a llevar una carga académica de estudios completa.*

e. El obrero no debe dedicarse a trabajar mientras está en el plan de estudios. En casos especiales debe solicitar autorización a la Junta de la Unión.

F 15 AYUDA EDUCATIVA

F 15 05 Ayuda educativa a hijos y esposas de obreros para títulos secundarios y universitarios. 2022-06

1. Aplicar el reglamento y porcentajes establecidos en el RODIA S 10 (75% estudios y 50% internado) hasta un tope de 2 salarios básicos denominacionales por semestre para estudios y hasta el 50% de los costos de internado de la UNAC por los meses calendario que correspondan a cada semestre académico.
2. La ayuda educativa se aplicará a partir del grado que sea prerrequisito legal para acceder al primer grado de básica primaria y hasta alcanzar el grado de bachiller. No se aplicarán ayudas cuando el estudiante haya perdido un año y sea repitente, excepto cuando el motivo sea cambio de ciudad por traslado del obrero durante el año escolar o casos fortuitos.
3. Se otorgará ayuda a los hijos de los misioneros de la Unión Colombiana del Norte que estudian en colegios fuera de la Unión del 50% del costo del internado y 75% del costo de la enseñanza. Se incluye estudios de high school (en Estados Unidos) con tope de ayuda sobre costos de ICOLVEN, y costos de internado a tarifa UNAC, del 75% y 50% respectivamente y hasta el grado 11 como máximo. No se podrá aplicar doble ayuda si el estudiante debe pagar por nivelación o certificación de años en colegios nacionales.
4. Para estudios superiores se aplicará la ayuda solo para carreras Universitarias o Tecnológicas que otorguen título profesional o título de tecnólogo reconocidos por el ICFES. Solo se dará ayuda para el primer título profesional y máximo 5 años/10 semestres. 2022-06
5. Carreras de Salud (Odontología y Medicina) se otorgará la ayuda hasta por 6 años.
6. Los niveles de inglés exigidos por la universidad como pre-requisito para recibir el título universitario se les podrá aplicar la ayuda educativa del 75% dentro del mismo tope de ayuda semestral (2 SBD), una vez por cada nivel. 2024-11
7. Para la ayuda educativa en caso de los hijos adoptados legalmente se aplican los límites establecidos en el RODIA T 25 numeral 3, el cual se transcribe a continuación:

- a. Los empleados que no tengan hijos podrán adoptar legalmente dos niños.
- b. Los que tengan un hijo propio podrán adoptar legalmente a uno.
- c. Los empleados que tengan dos o más hijos propios, no recibirán prima infantil o ayuda educativa para ningún hijo adoptivo.
- d. Los empleados pueden recibir prima infantil o ayuda educativa para hasta cinco hijos propios, pero no más de dos adoptivos.

F 15 10 Ayuda educativa a hijos y esposas de obreros en universidades no adventistas.

Se aplicará la ayuda de acuerdo a F 15 05 numerales 1,4, 5 y 6.

F 15 12 Ayuda educativa con Beca Académica 2018-11

En caso de que un beneficiario de ayuda educativa reciba una beca por rendimiento académico, se aplicará la ayuda educativa sobre la totalidad de los costos académicos de acuerdo a F 15 05.

F 15 15 Ayuda para aprendizaje del inglés en el exterior 2024-11

Se dará una ayuda única de mil (1.000) dólares a hijos dependientes de empleados que cursen estudios de inglés en el exterior. Cada campo determinará la cantidad de cupos por año hasta un máximo de 2 cupos.

F 20 AYUDAS Y BENEFICIOS PARA OBREROS DENOMINACIONALES

F 20 05 Reglamento traslado obreros entre campos e instituciones 2023-11

1. La ayuda de traslado para obreros está establecida así:

Dentro de la Unión:

	<u>Trasteo</u>	<u>Matrimonio</u>	<u>Hijo</u>	<u>Soltero</u>
Campos Locales	100% Costo	25% SBD	5% SBD	15% SBD
San Andrés Isla	4,5 SBD*	30% SBD	7% SBD	18% SBD

**Salario Básico Denominacional*

La ayuda de trasteo para traslados hacia y desde San Andrés Isla se aplicará para obreros casados y la ayuda de retorno al continente se dará tras

permanecer en la isla un mínimo de 3 años, de lo contrario será proporcional al tiempo servido en la isla.

2. Se dará 4 días de viático nacional para el obrero 100%, el cónyuge 50% y 25% por cada hijo (2 días previo a viaje de traslado y 2 días posteriores al viaje de traslado)
3. Entre campos locales pero en la misma ciudad no se otorgarán estas ayudas.
4. Los gastos de trasteo de obreros que van y vienen a la Misión de las Islas Colombianas, será distribuido así: 50% la Unión y 50% lo pagará la Misión de las Islas cuando el obrero va o el campo que recibe cuando el obrero retorna al continente.
5. Se aprueba una ayuda para trasteo 1,5 SBD para los obreros solteros que viajan a las Islas Colombianas por un traslado o llamado aplicando la misma participación del párrafo anterior con la condición que pasen un mínimo de cuatro (3) años de servicio en la Isla, de lo contrario será proporcional al tiempo de servicio.

Nota: Los obreros que sean trasladados a las Islas Colombianas recibirán en su sueldo una bonificación del 15%.

F 20 10 Ayuda viaje anual conyuge

Considerando que los oficiales administradores y departamentales viajan con regularidad en el cumplimiento de sus labores y responsabilidades se concederá una ayuda para que su cónyuge pueda acompañarlo en un viaje de la siguiente manera:

1. Se dará una ayuda hasta el 60% SBD por concepto de tiquete para el cónyuge. 2023-06
2. El viaje debe ser en cumplimiento de responsabilidades propias de su labor. No por invitaciones de otras organizaciones o instituciones.
3. El máximo de días autorizados no podrá exceder de 8 días y en un solo evento.
4. No aplica para vacaciones.
5. El viaje del cónyuge debe ser aprobado por voto administrativo y será una vez en el año.
6. Esta ayuda no aplica para cónyuges que sean empleados de la misma organización a la que sirve el obrero.
7. Adicionalmente se concederá la ayuda de viáticos de acuerdo al RODIA T 70 numeral 3.b.
8. Esta ayuda se otorgará adicional al presupuesto de viajes regular del obrero.

F 20 15 Ayuda equipo libros para empleados. 2022-06

1. Se aplicará una ayuda anual de libros y equipo para desarrollo profesional correspondiente al 75% del 25% del Salario Básico Denominacional. La ayuda se aplicará sobre el 75% de las facturas presentadas hasta el tope establecido. No aplica para electrodomésticos, muebles de casa (exceptuando bibliotecas o escritorios), instrumentos musicales, accesorios o repuestos de vehículos o cualquier otro elemento que sea ajeno a contribuir en el desarrollo profesional del obrero.
2. El obrero podrá solicitar acumular la ayuda de equipo de un año para otro haciendo la solicitud por escrito al tesorero quien autorizara a contabilidad crear la reserva. Solo se podrá acumular un año de ayuda. Si el obrero no hace la solicitud antes de finalizar el año, no podrá solicitar dicha ayuda el año siguiente.
3. Se podrá anticipar hasta un año de ayuda de equipo a petición del obrero y de acuerdo a la disponibilidad financiera del campo.

F 20 20 Ayuda de alquiler

1. Las comisiones financieras que operan en las organizaciones, establecerán los respectivos cánones de alquileres de sus obreros de acuerdo a parámetros que den la lonja de propiedad raíz u otras usuales, sin discriminación de rango o posición de responsabilidad.
2. El topé será el 45% del salario básico denominacional. Casos excepcionales solo podrán ser autorizados por la Unión.
3. Una mujer casada y empleada con estatus denominacional, cuyo esposo está sin trabajo, o con empleo insuficiente (salario inferior al de su esposa) para sostener la familia, recibirá la ayuda de alquiler.
4. Los costos de administración en propiedad horizontal estarán incluidos en el canon asignado a cada obrero.
5. Si la vivienda no tuviera parqueadero y el obrero posee vehículo, podrá darse una ayuda por separado para parqueadero sin exceder el tope del canon asignado.

F 20 25 Cobertura para propiedades personales

Los obreros pueden asegurar sus propiedades personales con Adventist Risk Management, con el entendimiento de que la organización empleadora

pagará el 50% de la prima hasta us\$10.000 de cobertura combinada entre propiedad clasificada y no clasificada.

F 20 30 Cobertura para efectos personales durante viajes

Los obreros pueden escoger asegurar sus efectos personales mientras viajan, bajo la “cobertura para efectos personales durante viajes”. La organización empleadora pagará la prima total para empleados administradores y departamentales. Para otros empleados la organización pagará hasta el 50% de la prima sujeto a voto de la junta directiva.

F 20 33 Coberturas Plan de Protección para Empleados (EPP – Seguros 3 en 1)

Los Planes de Protección para Empleados serán aplicados por cada organización empleadora de acuerdo a la reglamentación que tiene la División Interamericana para los mismos y que están plasmados en el documento oficial expedido por la tesorería asociada de la División encargada de estos planes. La oficina de Tesorería de la Unión Colombiana del Norte entregará copias de estos reglamentos a las tesorerías de los campos.

F 20 35 Ayuda para gastos médicos

1. A los obreros con gastos médicos, dentales, ópticos, de audífonos u ortopédicos (no cubiertos por el POS o agotados los recursos legales de derecho a la prestación del servicio médico), se les concederá una ayuda financiera por el 75% de los gastos. Esta ayuda será concedida solamente ante la presentación de facturas debidamente canceladas por el obrero y acompañadas por las respectivas formulas médicas. Los gastos de alto costo estarán sujetos a cotizaciones. No se incluyen tratamientos estéticos, drogas automedicadas, vitaminas, medicamentos naturales y productos tipo omnilife, Herbalife, Forever Living, etc.
2. Este reglamento se aplica a los maestros con estatus denominacional, siendo los responsables de garantizar estas ayudas la asociación/misión donde trabaje el maestro.
3. Será elegibles para recibir ayuda médica en cabeza del obrero:
 - a. El conyuge que no trabaje o su salario sea inferior al del obrero.
 - b. Los hijos que llenen los siguientes requisitos:
 - i. Le nacieron o fueron legalmente adoptados por cualquiera de los cónyuges.

- ii. Son menores de 24 años (esta condición no se aplica si el hijo está desempleado por una incapacidad que ocurrió antes de los 24 años de edad).
 - iii. Es soltero.
4. Si el empleado y su cónyuge son obreros que son elegibles y trabajan para diferentes empleadores, la cobertura para los hijos dependientes elegibles será provista por el empleador cuyo empleado es cabeza de hogar.

F 20 40 Ayuda de servicios públicos 2022-11

Para los obreros de instituciones y campos de la Unión Colombiana del Norte se aplicará una ayuda del 75% sobre los recibos de servicios de agua, luz, teléfono (cargo fijo), gas e internet. El obrero deberán presentar los recibos pagos para recibir este beneficio. No se incluye la telefonía celular. Cada campo e institución presupuestará un tope para dicha ayuda dependiendo de la ubicación de la vivienda del obrero y el estrato.

F 20 50 Automóviles 2022-06

Los obreros que, a juicio de sus juntas directivas, necesitan automóvil para uso en su trabajo regular, podrán tenerlos y recibirán ayuda siempre y cuando haya fondos disponibles y de acuerdo a las siguientes bases:

1. El automóvil será comprado por el obrero y será propiedad suya. Antes de comprar el vehículo deberá obtener la debida autorización.
2. La junta correspondiente proporcionará la siguiente ayuda para los gastos de funcionamiento del automóvil que ha sido autorizado para el obrero:
 - a. Depreciación correspondiente al 20% del Salario Básico Denominacional y kilometraje que serán determinados por la junta directiva de la Unión.
2018-05
 - b. La prima total del seguro que incluirá: daños corporales de los afectados, aplicable a daños a terceras personas y a propiedad ajena, gastos médicos, el valor total de reemplazo, protección contra automovilistas no asegurados, y colisión con un deducible; se entiende que esta parte del reglamento se aplicará a los automóviles que pertenecen a los obreros que hayan recibido autorización de la junta directiva. El valor de la prima del respectivo seguro no excederá el 80% del Salario Básico Denominacional. Los montos adicionales deberán ser asumidos por el respectivo empleado. 2018-05

- c. En el caso de automóviles no autorizados, éstos deberán ser asegurados contra todo riesgo y cada organización decidirá que porcentaje de ayuda dará para el pago del mismo. Si el vehículo no puede ser asegurado por cualquier motivo, no se le debe permitir al obrero usarlo.
 - d. El costo del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito - S.O.A.T.-, hasta el 20% del Salario Básico Denominacional. Los montos adicionales deberán ser asumidos por el respectivo empleado. 2018-05
3. Anticipo hasta de un (1) año de la depreciación de automóvil al obrero que compra su primer automóvil. El obrero podrá recibir el beneficio de estas provisiones especiales solamente una vez durante su servicio denominacional en el país donde trabaje. El hecho de que sea trasladado a un nuevo campo de labor dentro del mismo país no califica para que vuelva a recibir el beneficio de este reglamento. Este beneficio está sujeto a la disponibilidad de liquidez del campo o institución y debe ser autorizado por la junta directiva.
- 2022-06
4. Los automóviles autorizados podrán ser usados para los negocios de la asociación, misión o institución conforme lo indique la junta directiva.

F 20 55 Depreciación de vehículo

1. Asignar el 20% del SBD como depreciación mensual de vehículo en la Unión Colombiana del Norte. 2018-05
2. A los obreros que se les conceda la depreciación de auto, después de dos meses que su carro esté inmovilizado, independientemente de la causa, se les suspende la depreciación. Cuando es por venta/cambio de vehículo se dará la depreciación del mes en que vendió el vehículo y volverá a recibir en el mes en que compro su nuevo vehículo.
3. Los obreros podrán recibir este beneficio siempre y cuando sus vehículos no excedan los 10 años de antigüedad para automóviles y 15 años de antigüedad para camperos/camionetas. 2018-05
4. Una vez ganado el derecho de la ayuda de depreciación, esta no se perderá por conceptos de llamados, traslados o asignación de nuevos cargos.

F 20 56 Ayuda compra de primer carro

La ayuda para compra de primer carro será de 25% SBD pagado por cada organización empleadora al momento de ser autorizada la compra del vehículo.

F 20 60 Exámenes médicos periódicos

Las organizaciones autorizarán exámenes médicos periódicos para el obrero y su cónyuge.

Frecuencia - La frecuencia de estos exámenes médicos será la siguiente:

EDAD	FRECUENCIA
18-40	Cada 4 años
41-50	Cada 3 años
51 y más	Cada 2 años

F 20 65 Ayuda compra de vivienda primera vez

Los obreros que adquieran casa por primera vez podrá solicitar a su organización empleadora la ayuda de compra de vivienda la cual será otorgada a criterio de la junta directiva del campo o institución de la siguiente manera:

1. La Unión dará una ayuda del 2.5% del salario anual del obrero.
2. El campo local o institución dará una ayuda del 5% del salario anual del obrero.
3. Esta ayuda será única, solo si es primera compra y dentro los siguientes 4 años a la fecha de la adquisición.
4. La Unión otorgará un cupo por año para cada asociación/misión e institución de unión.
5. Si una asociación/misión o institución de unión otorga mas de un cupo por año, ésta será responsable por el porcentaje que le corresponde. La unión no participará con cupos adicionales.

F 20 70 Ayuda Estudios de Postgrado 2024-05

Las organizaciones empleadoras podrán aprobar en sus juntas directivas o de gobierno ayudas educativas a sus obreros para adelantar estudios de postgrado como especialización, maestría y/o doctorado de acuerdo a la necesidad de la organización y capacidad financiera. Esta ayuda se dará para un primer título en cada nivel de postgrado (especialización, maestría y/o doctorado). En ninguna circunstancia se dará ayuda para un segundo título en el mismo nivel de postgrado ya obtenido. Este reglamento aplica aun cuando el obrero cambie de organización empleadora por traslado o llamado.

F 25 EMPLEO Y REMUNERACIÓN DE PERSONAL

F 25 10 Empleo Denominacional contadores y Porcentaje Escalafón Salarial 2017-11

1. Los contadores de unión, campos locales e instituciones de la Unión Colombiana del Norte que hayan cumplido dos años de servicio continuo se les otorgará el estatus denominacional y reciban todos los beneficios reglamentarios.
2. Para los contadores, en todo caso, los años de servicio anteriores al estatus denominacional otorgado serán reconocidos en sus hojas de registro de servicios para efectos de calificar al plan de beneficios y otros de reglamento.
3. Los contadores de unión, campos locales e instituciones de la Unión Colombiana de Norte se les aplicará los topes que establece el escalafón de salarios del Reglamento Operativo de la División Inter-Americana bajo el título de Jefe Contador para cada nivel de organización.
4. De acuerdo a la solicitud de dispensación de reglamento elevada a la División Inter-Americana para aumentar el porcentaje de tope para Jefe Contador en campos locales, se aplicará el 98% como tope máximo.

F 25 20 Planes Especiales – Acuerdo de Entendimiento 2017-11

Se establece un acuerdo de entendimiento entre la Unión Colombiana del Norte y los campos locales, avalado por los auditores de GCAS, en el cual se establecen las condiciones de contratación de los Planes Especiales de la forma como se describe a continuación:

1. Los planes especiales serán aprobados por las juntas directivas de los campos locales y dichos planes serán empleados del campo local.
2. Las juntas directivas no autorizarán empleos por recomendación de las iglesias o distritos bajo el plan de enviar los recursos a la tesorería del campo. En todos los casos el empleo de teólogos en actividades ministeriales se considerará como Plan Especial, se sujetará a este acuerdo de entendimiento y serán de responsabilidad directa del campo local.
3. Los campos solo podrán contratar planes especiales en un número que no supere el 15% del total de ministros y pastores ordenados distritales en nómina.
4. Los planes especiales tendrán una duración máxima de 2 años. Si el campo tiene interés en darle continuidad al contrato tendrá que solicitar a la junta

directiva la autorización de empleo denominacional como aspirante al ministerio con todos los beneficios que otorga el reglamento.

5. El porcentaje de salario asignado basado en el SBD para los planes especiales, sin perjuicio de la ayuda de arriendo y ayuda de transporte, será:
 - a. Primer año – 40%
 - b. Segundo año – 50%
6. Al momento de asimilar los planes especiales como aspirantes al ministerio con empleo denominacional, los 2 años previos trabajados serán registrados en la hoja de servicios para calificar al plan de beneficios.
7. Para todos los casos de planes especiales que actualmente tengan los campos, se establecerá un límite de dos años para regularizarlos y asimilarse a este acuerdo de entendimiento según lo estipulado en el numeral 3.
8. Los planes especiales que a la fecha hayan superado los dos años establecidos en este acuerdo de entendimiento, al momento de ser autorizado su empleo denominacional como aspirantes al ministerio, los años por encima de los dos iniciales serán computados 2x1 para efectos de calificar al plan de beneficios.

F 25 25 Capellanes – Contratación 2023-06

1. Se aplicará el mismo reglamento de Planes Especiales (F 25 20) para la contratación de Capellanes de instituciones, exceptuando el numeral 3.
2. Los campos darán la apropiación correspondiente a la nómina del capellán a las instituciones de acuerdo al reglamento de apropiaciones para educación.
3. La comisión de compensación de cada campo local revisará anualmente el escalafón salarial asignado a los capellanes en reunión previo a la junta de fin de año y velará por el cumplimiento de este reglamento de contratación y escalafón salarial de capellanes.

F 25 30 Escalafón de salarios – Coomunión 2023-06

CARGO	% mínimo	% máximo
Gerente General – Rep. Legal	84%	111% **
Director de área	75%	102%
Contador Jefe	70%	98% *
Analista de Crédito	65%	91%

Contador Auxiliar	65%	87%
-------------------	-----	-----

*De acuerdo al Reglamento Financiero F 25 10, numerales 3. y 4.

**Promedio entre Presidente y Gerente Financiero de campo local

F 30 VACACIONES

F 30 10 Base para las vacaciones

1. Se concederán vacaciones regulares con pago a los empleados denominacionales regulares, y éstas se pueden acumular y calcular sobre la siguiente base:
 - De uno a nueve años de servicio 15 días hábiles
 - A partir de los diez años de servicio 20 días hábiles 2024-11
2. Las personas que llegan a ser empleados de la denominación, después de varios años de experiencia en un tipo de trabajo que enriquece su habilidad en el desempeño de su trabajo para la iglesia, se les puede conceder un año de crédito por cada dos años de servicio previo para acumulación de vacaciones.
3. Los días feriados designados por el gobierno no se descontarán del tiempo de la vacación.
4. En todos los casos se aplicará las regulaciones laborales, de protección social y parafiscales vigentes en materia de solicitud, otorgamiento y registro de vacaciones.

F 30 15 Acumulación de vacaciones

1. El tiempo de vacaciones puede obtenerse y acumularse de un año a otro hasta un máximo de 32 días hábiles. No se podrá acumular más de 10 días hábiles de vacaciones de un período a otro.
2. Teniendo en cuenta que los días de vacación por encima de los 15 días hábiles otorgados por la legislación laboral son extralegales, dichos días se perderán tras pasar un año después de su acumulación si no llegasen a disfrutarlos.

F 40 LIQUIDACIÓN DE PERSONAL

F 40 05 Arreglo Final – Finiquito 2019-06

Al momento de realizar la terminación de un contrato de trabajo suscrito con un empleado que tenga la calidad de obrero denominacional, y que se efectúe de manera unilateral por parte de cualquiera de las organizaciones o entidades que se encuentren en el territorio de la Iglesia Adventista del séptimo día de Colombia – Sección Unión Colombiana del Norte, se deberá:

1. Efectuar la liquidación de la correspondiente indemnización en los términos de las disposiciones laborales vigentes, teniendo en cuenta únicamente el contrato vigente al momento de tal liquidación.
2. De manera adicional e independiente a la liquidación del contrato de trabajo, se deberá calcular un bono extralegal, el cual no tendrá condición salarial alguna, teniendo en cuenta el tiempo de trabajo como obrero y que esté registrado en su hoja de servicio denominacional, con cualquiera de las organizaciones de la Iglesia Adventista, sin incluir en todo caso el tiempo que se liquidó como indemnización, tomando como base las mismas reglas legales para la determinar la indemnización.

F 40 10 Provisión / Participación finiquito 2024-03

Se hará provisión para el pago de beneficios de arreglos finales en los presupuestos operativos regulares anuales de las organizaciones. La distribución porcentual para el finiquito será de la siguiente forma:

- 60% – Campo local o institución
- 30% – Fondo de beneficios
- 10% – Unión

F 50 PLANES DE BENEFICIOS 2024-03

F 50 10 Edad normal de entrada al plan

La edad normal de entrada al plan de beneficios será 63 años de edad viniendo del servicio activo.

F 50 15 Máximo porcentaje de bono de renta

El máximo porcentaje del bono de renta para los planes de beneficios será de 25%.

F 50 20 Pago bonificación por dedicación al servicio

El pago del bono por dedicación al servicio de los planes de beneficios serán de la siguiente manera:

- 60% – Fondo de operación campo local/institución
- 40% - Saldo del fondo

Nota: 2024-05

Los bonos de dedicación al servicio de los obreros que se acojan al Plan de Beneficios estando en la UNAC sean pagados 100% por el Saldo del Fondo y serán pagados proporcionalmente a los ingresos del último año de los campos locales como parte de las contribuciones al plan de beneficios del siguiente año.

