

**PLAN DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA
DEL SÉPTIMO DÍA EN EL TERRITORIO DE LA DIVISIÓN
INTERAMERICANA**

Z 05 05 Introducción

- 1** Los siguientes Reglamentos constituyen el Plan de Beneficios de las organizaciones contribuyentes de los Adventistas del Séptimo Día para beneficiar a aquellos empleados que califiquen de acuerdo a la reglamentación vigente. El presente Plan provee para que aquellos empleados que califiquen y que hayan dedicado su vida continuamente como Empleados de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el territorio de cualquiera de los contribuyentes, o que hayan sido enviados como misioneros con el estatus oficial de obrero Inter División y hayan llegado a la edad en la que califican para recibir beneficios
- 2** El plan será administrado a través de los saldos de fondos de cada una de las organizaciones dueños de saldo de fondo por medio de una Comisión de Custodia y Verificación.
- 3** *La Comisión de Custodia y Verificación*
- 4** Esta comisión será nombrada por la junta de los Dueños de Saldo de Fondo al principio de cada quinquenio para:
 - a** Interpretar los reglamentos propios del Plan vigente;
 - b** Actuar para administrar los beneficios que correspondan en armonía con las recomendaciones de las diversas organizaciones poseedoras de un Saldo de Fondo, y del Reglamento vigente;
 - c** Llevar los Registros Contables de las implicaciones de los Acuerdos tomados por las Organizaciones Dueños de Saldo de Fondos y de la Reglamentación

vigente, y medirá el impacto de estas recomendaciones en los Balances de Fondos de las Organizaciones dueña del Saldo de Fondo.

d Someterá recomendaciones a la junta de dueños para los ajustes en los reglamentos

Los acuerdos de esta comisión no serán considerados como precedentes para otros casos.

5 Con la aprobación de una Organización Dueña de un Saldo de Fondo, una organización empleadora contribuyente ubicada dentro del territorio de tal organización poseedora de un Saldo de Fondo, que por razones políticas no pueda contribuir al Fondo respectivo, asumirán la responsabilidad de crear su propio Fondo.

Z 10 Organización

Z 10 05 Definiciones. Las palabras y los términos siguientes usados en el Plan tendrán los significados que se exponen a continuación, a menos que por el contexto se requiera claramente un significado diferente.

1 **Participante:** Se refiere a aquel que recibe los beneficios que el Plan provee.

2 **Hijo dependiente:**

Hijo soltero de un participante, menor de 24 años de edad o no haber terminado su carrera universitaria a nivel de licenciatura, cualesquiera de las dos que ocurra primero.

a Hijo que nació o quedó incapacitado, física o mentalmente, antes de los 18 años y se halla incapacitado para sostenerse por sí mismo.

3 **Beneficiario:** Cónyuge sobreviviente o hijo dependiente (de acuerdo a la definición de 2b) de un participante fallecido.

4 **Candidato:** Empleado que cumple con el requisito mínimo de Crédito de Servicio

- 1 **5** ***Elegible:*** Empleado que a la fecha acumula años de servicio y edad para adquirir la
2 condición de candidato.
- 3 **6** ***Organización Contribuyente:*** Organización empleadora que en forma regular y
4 consistente contribuye a un Saldo de Fondo para respaldar los beneficios de sus
5 participantes, candidatos y empleados elegibles.
- 6 **7** ***Saldo del Fondo:*** La diferencia del total acumulado por las contribuciones que las
7 organizaciones contribuyentes realizan y los beneficios pagados a los participantes.
- 8 **8** ***Servicio Activo:*** Se considera que alguien está en servicio activo cuando está actualmente
9 empleado y recibe remuneración de una organización contribuyente al Plan.
- 10 **9** ***Empleo:*** Período durante el cual una organización contribuyente emplea a una persona.
- 11 **10** ***Empleado de tiempo completo:*** Persona empleada por una organización contribuyente y
12 cuya semana normal de trabajo es de un mínimo de 38 horas.
- 13 **11** ***Horas de Servicio:*** Total de horas por las cuales un empleado recibe remuneración.
- 14 **12** ***Remuneración Básica:*** Salario mensual o remuneración por hora, de acuerdo a la Matriz
15 Salarial vigente.
- 16 **13** ***Crédito de Servicio:*** Tiempo de servicio expresado en años y porcentajes de año usado
17 para calcular los beneficios de un participante.
- 18 **14** ***Años de Servicio:*** Período de doce meses en el cual a un empleado se le acredita por lo
19 menos el cincuenta por ciento de un año de crédito de servicio.
- 20 **15** ***Categorías de Empleados:*** Categorías expresadas en la Matriz Salarial vigente de la
21 División Interamericana.
- 22 **16** ***Factor de porcentaje de salario:*** Promedio de los porcentajes de salario de los diez años
23 de servicio durante los cuales el empleado tenía los porcentajes de salario más altos.
- 24 **17** ***Escalafón Denominacional de Sueldos:*** Escalafón de sueldos para empleados de

organizaciones contribuyentes, y autorizado por la organización dueña de Saldo de Fondo que corresponda.

18 *Principal sostén financiero:* Cónyuge que durante su vida como empleado activo recibió mayor remuneración.

19 *Bono de Cónyuge:* “bono que se conceda por familia en el caso de un matrimonio”

20 *Bonificación por Dedicación al Servicio:* Bonificación única, basada en los años de servicio, que la Organización Dueña de un Saldo de Fondo concede a los empleados cuando reciben los beneficios del Plan viniendo del servicio activo en el territorio de cualquiera de los contribuyentes.

21 *Factor de Pensión:* Constante que define la base de los beneficios de los participantes, establecido por una organización dueña de un saldo de fondo, y actualizado por lo menos una vez cada cinco años

22 *Pensión:* Cantidad mensual congelada

23 *“Asociación”:* La organización del campo local. También incluye misiones, campos, y secciones en el territorio donde operan los contribuyentes.

24 *País de beneficios:* Lugar que define la base para el cálculo de los beneficios de los participantes.

25 *Interamérica:* Territorio que comprende México, Centroamérica, Colombia, Venezuela, las islas del Caribe, Guyana, Guayana Francesa y Surinam.

26 *Instituciones privadas no denominacionales:* Instituciones privadas que apoyan el programa y la misión de la Iglesia y están aprobadas por la juntas del dueño del saldo de fondo correspondientes.

27 *Plan:* Sistema financiero para proveer beneficios a los empleados que han alcanzado la edad y los años de servicio requeridos y viniendo del servicio activo de la Iglesia

Adventista del Séptimo Día en el Territorio de Interamérica.

28 ***Fecha de iniciación del pago de Beneficios:*** Primer día del primer período en el cual los beneficios son pagaderos, después de la aprobación de la comisión de verificación y custodia.

29 ***Terminación de Beneficios:*** Los beneficios terminarán con la muerte del participante o beneficiario.

30 ***Comisión de Custodia y Verificación:*** Comisión nombrada por la Junta Directiva formada por las organizaciones poseedoras de un Saldo de Fondo de Pensión

31 ***Salario Básico Denominacional:*** Cantidad base, definida para un entorno económico-financiero específico dentro del territorio de una Organización Contribuyente, y autorizado por la Organización Poseedora del Saldo del Fondo correspondiente, con el objeto de indexar en esta base el salario y los beneficios que devenga un empleado activo de dicha organización.

32 Toda expresión en masculino en este plan se aplican al género masculino o femenino dependiendo del caso

33 ***Bonos Condicionados.*** Beneficios del participante del Plan viniendo del servicio activo, dependiendo del Factor de Pensión. Estos son: Bono mensual, Ayuda de ~~ayuda~~ alquiler y bono de cónyuge.

Z 10 10 Determinación del saldo de fondo para definir los beneficios

Cuando un empleado cumple con las condiciones para ser participante del Plan, tendrá varias opciones para escoger de donde recibir los beneficios, en el bien entendido de que a la decisión a la cual se llegue es irrevocable.

1 ***Viniendo del servicio activo dentro del territorio de los contribuyentes:***

- 1 **a** País donde el empleado nació, siempre y cuando se cuente con registro de servicio
2 en ese país, y siempre y cuando corresponda a aquellos donde se ubican las
3 organizaciones contribuyentes propietarias de un Saldo del Fondo de Pensión;
- 4 **b** País adoptivo denominacionalmente, dentro del territorio de alguno de los
5 contribuyentes propietarios de un Saldo de Fondo, siempre y cuando el empleado
6 haya servido allí un mínimo de diez años, o
- 7 **c** El último país de empleo, dentro del territorio de los contribuyentes, siempre y
8 cuando el empleado haya servido allí un mínimo de diez años.
- 9 **d** **En el caso de varios Dueños de Saldo de Fondo en un mismo país**, en el saldo
10 de fondo a que pertenece su último lugar de empleo.

11 2 **Traslados independientes.** Casos de traslados independientes dentro del territorio de
12 organizaciones contribuyentes, habrán de recibir los beneficios del Plan en base a los
13 años trabajados en base a cada saldo de fondo, siempre y cuando haya acumulado los
14 años mínimos requeridos por este reglamento. Sus beneficios serán la suma de los
15 beneficios calculados por saldo de fondo.

17 3 ***Candidatos no en el servicio activo.*** Cuando un ex empleado cumple con la condición de
18 edad para recibir el beneficio de este Plan, pero no está en el servicio activo dentro del
19 territorio de algún contribuyente, recibirá beneficios basados en el país donde nació,
20 siempre y cuando corresponda a aquellos ubicados dentro del territorio de un Dueño de
21 un Saldo de Fondo.

- 22 **a** Un participante que es admitido al Plan y se traslada a cualquier otro país después
23 de salir del servicio activo, seguirá recibiendo beneficios de acuerdo con los
24 beneficios y en la moneda en el país donde originalmente escogió recibir los

beneficios del Plan. Bajo ninguna circunstancia podrá recibir los beneficios basado sobre el factor de pensión o condiciones de otro país donde se traslade posteriormente al entrar al Plan.

Z 10 15 Requisitos para recibir los beneficios que provee este Plan

1 *Edad y años de servicio viniendo del servicio activo en el territorio de cualquiera de los contribuyentes.*

a Cuando un candidato ha dedicado 30 (treinta) años como mínimo, como empleado activo en el territorio de cualquiera de los contribuyentes, y/o en combinación con años de servicio como misionero enviado por el contribuyente, ha adquirido el derecho a recibir los beneficios que este Plan provee, si el candidato ha llegado a la edad de 60 (sesenta) años y lo solicita mientras está en servicio activo. (cf Z 10-60 #4)

b Cualquier empleado elegible, después de prestar sus servicios continuamente por quince años en el territorio de cualquier contribuyente, y/o en combinación de años de servicio como misionero enviado por el contribuyente, puede solicitar los beneficios que este Plan provee, cuando haya llegado a la edad de **63** (sesenta y tres) años.

2 *Casos Especiales.*

a Empleados que por situaciones financieras especiales de las organizaciones contribuyentes y/o por acuerdos administrativos son remunerados en forma parcial, pero que se desempeñan tiempo completo, el registro de servicios de este tipo de empleados debe ser mantenido y autorizado para que se les considere este periodo como completo para fines de recibir los beneficios de este plan. El oficial responsable de la administración de los registros de servicios deberá registrar una

1 nota aclaratoria en concordancia con el acuerdo tomado para tal efecto.

2 **b** Bajo las condiciones que a continuación se enumeran, se aceptará que el
3 empleado viene del servicio activo,

4 **1)** Interrumpen su servicio porque no se les ha ofrecido empleo
5 denominacional donde el cónyuge ha aceptado empleo o ha sido
6 asignado, o si el cónyuge recibe los Beneficios del Plan y se muda de
7 lugar.

8 **2)** Quedan sin empleo después de un congreso,

9 **3)** Quedan sin empleo debido a una reestructuración organizacional

10 **4)** No se ha vuelto a emplear debido a problemas financieros de la
11 organización empleadora, siempre y cuando, hayan solicitado reemplazo
12 por escrito.

13 **5)** Si se efectúa una interrupción debido a la necesidad de cuidar a los
14 padres, cónyuges o hijos enfermos.

15 **6)** Si el empleado queda incapacitado para servir en cualquier empleo que
16 se le ofrece denominacionalmente.

17 **7)** Si se le haya ofrecido empleo y no lo haya aceptado, estas provisiones
18 no se aplican y el empleado será tratado como viniendo de una
19 condición de interrupción permanente de servicio.

20
21 **3 *Edad y años de servicio viniendo de una interrupción permanente de servicio***

22 Todo traslado independiente, con excepción dentro del territorio de la División Interamericana,
23 será considerado como interrupción permanente de servicio

24 **a *Con menos de (30) treinta años de crédito.*** Cualquier candidato que es elegible,

después de prestar sus servicios continuamente por un mínimo de quince años en el territorio de cualquiera de los contribuyentes, y ha alcanzado la edad de **65** (sesenta y cinco) años, podrá solicitar el beneficio único y limitado que le corresponde, que este Plan provee, a través de la organización contribuyente de su lugar de origen.

b *Con más de 30 años de servicio.* El ex obrero con ~~más de~~ treinta años de servicio o más, en el territorio de cualquiera de los contribuyentes, y no está en el servicio activo de ninguno de los contribuyentes, puede solicitar los beneficios del plan en su país de origen cuando haya alcanzado los **65** años de edad.

4 *Re empleo de ex empleados para que reciban los beneficios de este plan como viniendo del servicio activo.*

a *Un ex empleado con menos de 15 años de servicio.*

- 1)** El reemplazo de tal persona puede ser posible solamente con la aprobación de la junta de la organización dueña de un saldo de fondo
- 2)** Tales personas deberán servir el doble de los años faltantes para llegar a ser candidato (15 años de servicio) e. g. si tiene 12 años de servicio, debe servir un mínimo de 6 años (2X3) antes de cualificar como viniendo del servicio activo.
- 3)** Todo beneficio será congelado al mismo nivel de cuando se inicie su participación en el plan.

4) Los beneficios de tal participante no son heredables

b *Un ex empleado con más de 15 años de servicio.*

- 1)** Su registro de servicio puede ser reactivado y ratificado solamente por la Organización Dueño de un Saldo de Fondos de donde pueda recibir

los beneficios.

2) Debe servir por lo menos tres años antes de poder solicitar los beneficios de este plan.

3) Estos tres años no pueden ser tomados en cuenta para el requisito de la jubilación temprana.

4) Los beneficios de tal participante no son heredables

Z 10 20 Empleados excluidos para recibir los Beneficios de este Plan

Las organizaciones propietarias de un Saldo del Fondo ~~de Pensión~~, por acuerdo de su Junta, podrán hacer provisión para otorgar Beneficios a sus empleados de fuentes distintas a las que provee el presente Plan. Tales provisiones pudieran ser pensiones patrocinadas por los Gobiernos, sistemas de Seguridad Social, cobertura de aseguradoras, o cualquier otra forma de beneficios.

1 Empleados, con más de 15 años de servicio, al momento que su organización contribuyente lo registre en otro sistema de beneficios, diferente al que se identifica en este Plan, pero menos de 30 y siguen en el servicio de cualquiera de los contribuyentes, se les congelarán sus años de servicio en este plan, y pasan a recibir sus beneficios por los años servidos antes de pasar a las otras fuentes anteriormente mencionadas. Al llegar a la edad reglamentaria recibirán los beneficios que este Plan define por los años congelados.

2 También recibirán el Bono por Dedicación al Servicio por todos los años servidos en combinación de los años antes de ser transferido a otro plan y los años servidos para recibir beneficios de este Plan.

3 Empleados, con menos de 15 años de servicio al momento de que su organización contribuyente lo registre en otro sistema de beneficios diferente al que se identifica en este Plan, y siguen en el servicio de cualquiera de los contribuyentes, se les congelarán sus años de servicio, y pasan a recibir sus beneficios por los años servidos antes de pasar a las otras fuentes anteriormente mencionadas. Al llegar a la edad reglamentaria recibirán los beneficios que este Plan define por los años congelados. También puede recibir el Bono por Dedicación al Servicio.

4 Cuando una organización empleadora y/o una organización dueño de un saldo de fondo, decide trasladar a alguna clase de obreros a otra forma y/o sistema de recibir beneficios, pero hay obreros que por la edad avanzada no pueden ser admitidos en el nuevo plan, estos obreros quedarán automáticamente cubiertos por este plan.

5 Cuando un empleado, cuya organización dueña de un saldo de fondo ha excluido a la clase de empleado que pertenece de recibir beneficios de este plan, subsiguientemente recibe y acepta un llamado a otra organización dueña de un saldo de fondo y trabaja allí hasta su retiro, recibirá los beneficios de todos los años servidos en ambas organizaciones de este plan y será cargado proporcionalmente a los fondos involucrados, si los años servidos en otro plan se puedan perder por no contribución al mismo.

Z 10 25 El Plan no es un Fondo de Caridad

El propósito del Plan de Beneficios de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el Territorio de Interamérica, es proveer asistencia a los empleados que han pasado su vida en el Servicio dentro del territorio de los contribuyentes, y dar ayuda a sus beneficiarios, y no para ayudar a otros parientes. Por lo tanto, padres, hermanos, hermanas, hijos adultos y/o casados, y otros familiares que no son candidatos para recibir los beneficios

que este Plan provee, aunque puedan depender total o parcialmente de participantes del Plan, no serán reconocidos como dependientes y no se concederán ayudas especiales o aumento de cuotas a participantes para ayudar a tales familiares.

Z 10 30 Limitación de responsabilidad

Al administrar el Plan, ni la *Comisión de Custodia y Verificación*, ni ninguna otra comisión que intervenga en el proceso para la toma de la decisión, ni ninguna persona en la cual pueda propiamente delegar alguna responsabilidad en conexión con la administración del Plan, serán responsables por ningún acto, o por no actuar, siempre que las comisiones y las personas a quienes se hayan delegado responsabilidades hayan procedido con el cuidado, habilidad, prudencia y diligencia —bajo las circunstancias entonces vigentes que una persona prudente actuando en la misma capacidad y familiarizado con esta clase de asuntos— emplearía en el manejo de una operación del mismo carácter.

Z 10 35 Arreglo Final (Finiquito)

Cuando un empleado, por decisión de su Organización Empleadora Contribuyente queda cesante, se aplica la siguiente condición:

- 1 La Organización Empleadora Contribuyente, en consulta con su Organización dueño de un Saldo de Fondo, hará los arreglos legales convenientes para que el empleado reciba un arreglo final, siempre y cuando la ley del país lo determine y se haga constar en un documento legal.

a En tal caso el empleado pierde su derecho a recibir los beneficios que este Plan provee y se cancelará su registro de servicio. Su organización empleadora y/o a cualquier otra organización quedan liberadas de cualquier responsabilidad

Z 10 40 Continuidad de Servicio

1 1 A los candidatos que interrumpen su servicio en el territorio de cualquiera de las
2 organizaciones contribuyentes se aplicarán las siguientes provisiones:

3 a. ***Personal Médico.*** Cuando al personal médico se le invita a servir en un país, y
4 para obtener la licencia se requiere prestar servicio al Gobierno, se le concederá
5 crédito de servicio por el período de tiempo que tenga que servir al Gobierno para
6 obtener licencia para ejercer su profesión en el país asignado

7 b. ***Servicio militar.*** A los empleados de tiempo completo que son reclutados
8 directamente del servicio denominacional al servicio militar, se les concederá
9 crédito de servicio por el tiempo que estuvieron en servicio militar activo, siempre
10 que:

11 c. ***Servicio mínimo.*** El tiempo que sirvieron haya sido el mínimo requerido.

12 ***Reingreso al servicio denominacional.*** El empleado regrese al empleo
13 denominacional dentro de un año después de ser dado de baja del servicio militar
14 o se haya dedicado a adquirir preparación adicional para el servicio
15 denominacional, y dentro de un año reingrese a tiempo completo al empleo
16 denominacional, después de completar dichos estudios.

17 2 ***Servicio en Instituciones privadas no denominacionales.*** Un empleado denominacional
18 que es asignado por una organización contribuyente a prestar servicios en instituciones
19 Adventistas en Interamérica pero no manejadas por la denominación puede continuar
20 recibiendo créditos de servicio denominacional, siempre que se cumplan las siguientes
21 condiciones:

22 a. ***Nómina de la Organización Contribuyente.*** El empleado está en la nómina de
23 sueldos de la organización contribuyente y se le paga de acuerdo con la misma
24 base que a otros empleados de la organización contribuyente. La Institución

1 privada no denominacional puede dar una apropiación o contribución a la
2 organización contribuyente para cubrir toda o una porción de la remuneración del
3 empleado.

4 b. *Clase de Institución.* El empleado estará limitado a servir en organizaciones que
5 operan en base a programas educativos, médicos o de evangelización cuyos
6 objetivos son similares a los de organizaciones denominacionales comparables.

7 c. *Categoría de Servicio.* El empleado estará limitado a una de las siguientes
8 categorías de servicio, se entiende que la organización contribuyente no podrá
9 asignar a no más de tres empleados en forma simultánea en una sola organización:

10 1) Ministro que sirve como pastor, capellán o maestro de Biblia.

11 2) Administrador jefe de una institución o sus componentes principales.

12 3) Maestro o educador.

13 4) Médico

14 5) Otros empleados. Se concederá cobertura a otros empleados similar a

15 las categorías A y B, de acuerdo a lo que se especifica en este

16 Reglamento.

17 d. *Necesidad demostrada.* La Organización deberá demostrar su necesidad de
18 obtener los servicios de un empleado que tiene el respaldo de una experiencia
19 denominacional.

20 e. *Procedimiento.* La asignación del empleado de servir en una organización no
21 denominacional es recomendada por la Junta de la organización poseedora de un
22 Saldo de Fondo.

23 f. *Contribuciones.* Se podrá conceder crédito de servicio a un empleado de esta
24 clase, con la condición de que la organización no contribuyente, que hace el

1 llamado, pague al Saldo de Fondo respectivo, de acuerdo con lo que se establece
2 en este Reglamento.

3 **Z 10 45 Estudios de posgrado**

4 1 A los empleados que interrumpan su servicio activo se les concederá crédito de servicio
5 por el tiempo dedicado a estudios de posgrado, o en el caso de médicos y dentistas, por
6 especialidades o estudios de posgrado, de acuerdo con las siguientes provisiones:

7 a *Remuneración completa.* Cuando la organización empleadora continúa dando
8 remuneración completa durante el tiempo de los estudios de posgrado.

9 b *Menos que remuneración completa.* Cuando una persona obtiene un título
10 avanzado, superior al nivel de Bachillerato en Artes o Ciencias (Licenciatura),
11 recibiendo menos que remuneración completa, o sin ninguna remuneración
12 denominacional, y regresa al servicio denominacional de tiempo completo dentro
13 de dos años después de habersele otorgado el título.

14 2 **Crédito de servicio por tiempo para alcanzar un título.**

15 a **Título doctoral.** Cuando el Empleado estudia sin respaldo financiero de alguna
16 organización contribuyente, se concederá crédito de servicio por el tiempo real
17 requerido para completar este grado o hasta a un máximo de cuatro años —el que
18 sea menor de los dos.

19 b **Título de Maestría.** Cuando un empleado estudia sin respaldo financiero de
20 alguna organización contribuyente, Se concederá crédito de servicio por el tiempo
21 real requerido por cualquier Maestría o un máximo de dos años --el que sea menor
22 de los dos.

23 c El grado tiene que ser otorgado antes de conceder el crédito de servicio

24 d Este crédito no podrá tomarse en cuenta para llenar el requisito mínimo para

- 1 llegar a ser candidato.
- 2 e Ese crédito se sumará solamente al momento de cómputo de crédito de servicio
- 3 para recibir los beneficios y viniendo del servicio activo en el territorio de
- 4 cualquier de los dueños de un saldo de fondo.
- 5 f Este crédito es solamente para aquellos empleados que terminan en el servicio
- 6 activo en el territorio de algunos de los dueños de un saldo de fondos

7 **Z 10 50 Universitarios (Under grade)**

- 8
- 9 1. A los empleados que interrumpan su servicio para dedicarse a obtener un título
- 10 universitario (antes de una maestría o doctorado)_se les concederá crédito de servicio,
- 11 de acuerdo con las siguientes provisiones:
- 12 a. *Remuneración completa.* Cuando la organización empleadora continúa dando
- 13 remuneración completa durante el tiempo de los estudios universitarios.
- 14 b. *Menos que remuneración completa.* Cuando la organización empleadora paga
- 15 menos que remuneración completa o no provee ayuda alguna, y el empleado
- 16 regresa al servicio denominacional de tiempo completo dentro de los dos años de
- 17 haberle sido otorgado el título de 16 grados o licenciatura (under grad)
- 18 2. ***Crédito por Servicio.***
- 19 a. Se concederá crédito de servicio a cualquier empleado por el tiempo mínimo
- 20 requerido, pero no más de cuatro años, para completar este grado,.
- 21 b. El grado tiene que ser otorgado antes que el crédito por servicio.
- 22 c. Este crédito no será tomado en cuenta para alcanzar el mínimo de quince años
- 23 para ser elegible en recibir los beneficios que este Plan provee.
- 24 d. Los años se sumarán solamente al momento de cómputo de crédito de servicio

1 para recibir los beneficios

2 e. El crédito se sumará solamente viniendo de servicio activo en el territorio de
3 cualquiera de los dueños de Saldo de fondo-

5 **Z 10 55 Verificación de Servicio**

6
7 Cada entrada en el registro de servicio de un empleado debe ser verificada y firmada por
8 un administrador o por el jefe de personal de la organización empleadora contribuyente. Esa
9 firma no garantiza que ese servicio contribuirá para recibir beneficios de este Plan. Sólo verifica
10 que la persona estaba empleada durante el período indicado. El registro de servicio debe cumplir
11 las normas del Plan, y la *Comisión de Custodia y Verificación* tomará la decisión final.

13 **Z 10 60 Requisitos de edad y Servicio**

- 14
- 15 1. A fin de ser candidato, un empleado debe tener un mínimo de quince años completos
16 de crédito por servicio en el territorio de alguna de las organizaciones contribuyentes
17 o combinación de servicio entre ellas, y cumplir con el requisito de edad.
 - 18 2. ***Edad normal para recibir los beneficios viniendo de servicio activo.*** La edad normal
19 para recibir los beneficios es 63 (sesenta y tres) años. Un empleado que se retira a la
20 edad normal para ser beneficiado por el Plan, estando en servicio activo en el
21 territorio de cualquiera de los Dueños de Saldo de Fondo, podrá recibir los beneficios,
22 comenzando con el día primero del mes siguiente en el cual cumpla los 63 (sesenta y
23 tres) años y haya solicitado, siempre y cuando sea candidato.
 - 24 3. ***Beneficios prematuros solicitados por el Empleado.***

- a. Un empleado que está en el servicio activo, y que ha cumplido entre 60 a 62 (sesenta y dos) años de edad y que ha servido treinta años o más, puede solicitar el beneficio que este Plan provee.
 - b. En tal caso, todos los beneficios serán reducidos por un 25 por ciento
 - c. Cuando el participante alcance la edad de 63 años podrá solicitar recibir los beneficios normales por los años servidos.
 - d. Un empleado que está en el servicio activo, que ha cumplido entre 60 a 62 años de edad y que ha servido durante 40 años o más, no recibirá penalidad alguna al entrar como participante del Plan.
4. Empleados con 30 años de servicio, pero no viniendo del servicio activo, para poder recibir los beneficios que este plan provee, deben tener la edad mínima de 65 años.
 5. En este caso tal participante recibe todos los beneficios que permanecerán congelados
 6. ***Beneficio prematuro ofrecido por el empleador.***
 - a. Una organización contribuyente también puede recomendar, para que reciba el beneficio que este Plan provee, a un empleado que ha cumplido 60 (sesenta) años de edad y que tiene treinta años de crédito de servicio;
 - b. En este caso el empleado recibirá los beneficios como si se viniera de un servicio activo con un crédito de servicio de 33 (treinta y tres) años.
 - c. La organización contribuyente (empleadora) solicitante absorbe de sus operaciones la penalidad que corresponda mientras el participante permanezca en el plan, el pago de los beneficios a que hubiere lugar, hasta que el empleado cumpla 63 años de edad y el saldo del fondo correspondiente asuma la responsabilidad. El equivalente de los 25% será entregado a la organización dueña del Saldo de Fondo como una contribución adicional

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

- 3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4

5
6

7

- 8
9
20
21
22
23
24

1 3. ***Hijos dependientes.*** Si los beneficiarios califican para recibir ayuda infantil o ayuda
2 educativa, de un candidato en servicio activo, éstos seguirán recibiendo tal beneficio
3 de parte del Saldo del Fondo que les corresponda. En estos casos se toma en cuenta la
4 especificación de Z 10 05 2 (a) y (b)

5 4. Hijos incapacitados. En caso de fallecimiento del participante y su beneficiario, los
6 hijos incapacitados, de acuerdo a la definición, Z 10 05 (a) recibirán los beneficios del
7 Plan.

8 Si los dos padres del hijo incapacitado son Participantes del Plan, cuando fallezca el
9 beneficiario, el hijo incapacitado heredará, de los dos beneficios, el mayor de los dos pero
10 congelados.

11 Si el cónyuge sobreviviente beneficiario no es participante del Plan, los beneficios se
12 heredan por el hijo incapacitado, pero congelados.

15 **Z 10 70 Beneficios para los enviudados y/o nuevo matrimonio**

17 1 ***Casos de fallecimiento.***

18 a *Muerte de un participante.* Los beneficios del participante fallecido continuarán
19 después de que ocurra la muerte del participante. El cónyuge sobreviviente
20 elegible para recibir beneficios totales del participante fallecido si ha estado
21 casado con el participante por más de 10 años. De otra manera, recibirá
22 beneficios calculados en un 10 % del total de beneficios por cada año que ha

estado casado con el participante. (Jubilación individual más el Bono de Cónyuge y ayuda de alquiler)

1) Este beneficio quedará congelado al mismo monto que se recibía al momento de fallecer el participante

2) Este beneficio no es heredable por otros

b *Muerte del cónyuge del participante.* El participante continuará recibiendo los beneficios completos después del fallecimiento del cónyuge, sea el fallecido un participante o beneficiario

c *Muerte de un empleado que ha hecho una interrupción permanente de servicio*
Cuando un empleado que ha efectuado una interrupción permanente de servicio y muere antes de recibir los beneficios que este plan provee, su conyugue no recibirá ningún beneficio basado sobre el registro de tal ex empleado

2 *Casos de un nuevo matrimonio o fallecimiento de un participante viudo*

a **Nuevo matrimonio de un Participante del plan.** En el caso de un nuevo matrimonio de un participante viudo, las siguientes determinaciones operarán.

1) Si el conyugue nuevo *no es un participante* del plan, seguirá recibiendo todos los beneficios que el plan ofrece y tenía en un matrimonio anterior

2) Si el nuevo conyugue *es un participante* del plan, (otro jubilado) los beneficio del primer conyugue cesarán el primero del mes después del matrimonio

b Fallecimiento de un participante en un segundo matrimonio

1) Si el nuevo conyugue *es también un participante*, podrá heredar los beneficios propios del participante fallecido de acuerdo a Z 10-70, 1,a

2) Si el nuevo conyugue *no es un participante*, podrá heredar los beneficios del participante fallecido basado en Z 10-70, 1, a congelados

c Nuevo matrimonio de un beneficiario. En el caso de un nuevo matrimonio de un beneficiario, las siguientes determinaciones operarán.

1) En el caso de un beneficiario que contrae matrimonio *con un participante*, cesarán los beneficio de beneficiario

2) En el caso de un beneficiario que contrae matrimonio con un no participante o no beneficiario, cesarán todos los beneficios

d Nuevo matrimonio de un beneficiario que no es candidato ni participante del plan

1) En el caso de un nuevo matrimonio de un beneficiario que no es candidato ni participante del plan, cesarán los beneficios

e Un beneficiario que es candidato se casa con un participante en el plan

1) El el caso que un beneficiario que es candidato se casa con un candidato o participante, seguirán los beneficios “heredados,” pero no más de dos beneficios en el nuevo matrimonio.

3 Situación de divorcio.

a A menos que las cortes determinen otra cosa, cada participante continuará recibiendo sus beneficios individuales. La bonificación como ayuda de cónyuge quedará cancelada y no se volverá a conceder aún cuando cualquiera de los participantes contraiga matrimonio con otra persona.

b. Si muere el participante, cesarán todos los beneficios concedidos al cónyuge divorciado/a no elegible.

Z 10 80. Responsabilidad de las Divisiones. Responsabilidad con los Empleados

Interdivisión

1 La División Base es responsable—La División Base de un empleado Interdivisión habrá de asumir la responsabilidad por los beneficios de dichos empleado Inter-división, excepto cuando un empleado Interdivisión haya sido aceptado para participar en el saldo de fondos de un Dueño de Saldo de Fondos por servicio subsiguiente en el territorio de la División Interamericana.

2 La División Interamericana no tiene provisión de reciprocidad con ninguna otra División y no reconoce créditos de servicio para los cuales no se han hecho aportaciones a ninguno de los Saldos de Fondos de un Dueño de Saldo de Fondos en la División Interamericana.

3 Los empleados Interdivisión, no habiendo estado en la nómina de la organización contribuyente y para quienes la Asociación General no ha realizado aportaciones, en el saldo de fondo de uno de los dueños de saldo de fondo, no recibirán beneficios de acuerdo al Reglamento del Plan de Beneficios de la División Interamericana.

a Debe entenderse que un empleado Interdivisión puede elegir participar del plan de Beneficios ofrecido por el gobierno de un país diferente al país de donde procede su seguro nacional o seguro social proveyendo que las leyes del país permitan la opción de recibir beneficios para quien no se ha realizado contribuciones.

Z 10 90. Adquiriendo el privilegio de recibir beneficios de los dueños de saldo de fondo identificados en este Plan dentro del Territorio de la División Interamericana.

1 Este reglamento no provee la posibilidad de reciprocidad con otras Divisiones para adquirir derecho a beneficios en su plan de jubilación para quienes no se ha hecho contribución.

2 La opción de solicitar ser admitido en el Plan de Beneficios de la División Interamericana no puede dejarse hasta el momento del retiro con la expectativa de beneficiarse del plan de Beneficios de la División Interamericana.

a Para que un empleado Interdivisión con base en otra División cualifique para recibir beneficios del Plan de Beneficios de la División Interamericana, debe cumplirse los siguientes requisitos:

- 1) El empleado Interdivisión debe solicitar ser admitido al plan; esta solicitud deberá ser hecha a través de su organización empleadora/contribuyente y dirigida a la Organización Dueña de Saldo correspondiente, y no más tarde de cinco años de haber llegado al territorio de la División Interamericana.

a) El empleado Interdivisión debe trabajar de manera continua por lo menos 15 años en territorio de la División Interamericana

b) El empleado Interdivisión no debe tener más de 45 años de edad al momento de solicitar.

b El crédito de servicio de un empleado Interdivisión será reconocido hasta 40 años de servicio prestados en la División Interamericana.

c El empleado Interdivisión que desee solicitar, presentará la solicitud para ser admitido al Dueño del Saldo de Fondos de la organización empleadora donde el empleado Interdivisión está empleado y al ser aprobada, se enviará al Comité de Custodio y Verificación de la División Interamericana y al ser aprobada, se enviará al Comité para Procesar Empleados en Misiones u otra comisión pertinente de la Asociación General para su registro.

d El empleado Interdivisión puede recibir los beneficios de acuerdo con el Reglamento del Plan de Beneficios de la División Interamericana sólo

1 viniendo de servicio activo en la División Interamericana.

2 e El servicio previo, antes de llegar a servir en la División Interamericana o
3 después de salir de la División Interamericana, no será reconocido por
4 ninguno de los dueños de saldo de fondo.

5

6

7

**REGULACIONES ADMINISTRATIVAS PARA EL PLAN DE BENEFICIOS DE LA
IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA EN EL TERRITORIO DE
INTERAMÉRICA**

Z 20 05 Mecánica para la toma de decisiones

- 1 La administración de cada organización contribuyente llevará a cabo una investigación
anual de los candidatos próximos a recibir beneficios del Plan en los siguientes cinco
años.
- 2 El candidato que decida solicitar beneficios en el año en curso solicita a la administración
de su organización contribuyente que tramite su solicitud.
- 3 La administración de la organización contribuyente solicitante informa al Tesorero de su
organización poseedora de un Saldo de Fondo de la intención del candidato. El Tesorero
de la organización poseedora de un Saldo de Fondo verifica que esta intención esté
considerada en el presupuesto de los beneficios, previamente elaborado, y el formulario
correspondiente sea completado.
- 4 La Junta de la organización empleadora contribuyente toma el acuerdo y lo envía a su
organización poseedora de un Saldo de Fondo que corresponda.
- 5 La administración de la organización poseedora de un Saldo de Fondo analiza la
solicitud, la verifica que esté de acuerdo a la presente reglamentación del Plan, verifica el
impacto de esta acción en el presupuesto de la proyección de beneficios y el impacto en
su Saldo del Fondo. Si esta acción no está considerada en el presupuesto proyectado
deberá tomarla en cuenta.
- 6 La Junta de la organización poseedora de un Saldo de Fondo de Pensión toma el acuerdo

y envía la notificación de la acción tomada a la *Comisión de Custodia y Verificación*, para que se afecte su Saldo del Fondo. Se llena un formulario previo.

7 La *Comisión de Custodia y Verificación* registra la solicitud y verifica la aplicación correcta de la presente Reglamentación.

Z 20 10 Administración Financiera

1 *Saldo en el Fondo de la organización poseedora de un Saldo de Fondo.* Cada organización poseedora de un Saldo de Fondo procurará mantener el Saldo del Fondo, de acuerdo con los siguientes niveles mínimos, en función a multiplicar los beneficios pagados durante el último año fiscal por el número de veces que se indica a continuación:

a	Oficinas de la División Interamericana y APIA	3.5907 veces
b	Unión Caribe-Atlántico	4.6525
c	Unión Centroamericana del Sur	4.3631
d	Unión Colombiana del Norte	3.5362
e	Unión Colombiana del Sur	3.8886
f	Unión Cubana	3.0000
g	Unión Misión de Iglesias de Belice	6.7935
h	Unión de Guatemala	3.7876
i	Unión de Jamaica	5.1970
j	Unión de las Antillas y de la Guyana Francesa	3.9326
k	Unión de Puerto Rico	3.7363
l	Unión del Caribe	5.2735
m	Unión Mexicana de Chiapas	6.0983
n	Unión del Sureste de México	4.6690

1	o	Unión Dominicana	5.4094
2	p	Unión Haitiana	5.4116
3	q	Unión Hondureña	4.5806
4	r	Unión Interoceánica de México	4.5479
5	s	Unión Mexicana Central	4.2798
6	t	Unión Mexicana del Norte	4.0452
7	u	Unión Salvadoreña	5.7454
8	v	Unión Venezolana Occidental	3.8409
9	w	Unión Venezolana Oriental	3.5074
10	x	Universidad de Montemorelos	4.5537
11	y	Islas Holandesas	5.7991

12 2 Si el Fondo correspondiente se reduce a niveles inferiores al mínimo que establece este
13 Reglamento, la organización poseedora de un Saldo de Fondo presentará un plan
14 financiero a la *Comisión de Custodia y Verificación* para establecer el Fondo a su nivel
15 adecuado. Se entiende que la responsabilidad financiera, por la eventualidad de que
16 ocurra una insolvencia, en alguno de los Fondos anteriormente identificados, será referida
17 a la organización contribuyente dueña del Fondo, y ésta hará provisiones para corregir
18 este tipo de situaciones no deseables.

19 3 ***Nivel de Contribución:***

20 a La *Comisión de Custodia y Verificación* podrá hacer cambios en los niveles de
21 contribución, con base en estudios actuariales, con el objeto de mantener
22 solventes los diferentes Saldos de Fondos.

23 b *Posibilidades de contribución.* Cada organización contribuyente a un Saldo de
24 Fondo podrá contribuir de acuerdo a las siguientes formas:

- 1) Una tasa de contribución sobre un porcentaje de la nómina. Este monto será definido por la Organización Poseedora de un Saldo de Fondo. El porcentaje se calcula tomando como base el Salario Básico Denominacional vigente en los territorios donde opera la organización poseedora de un Saldo de Fondo.
 - 2) Un porcentaje del total de diezmos colectados en los territorios de cada organización contribuyente.
 - 3) Una combinación de las dos formas anteriormente mencionadas, definida de acuerdo a lo que mejor convenga para cada organización poseedora de un Saldo de Fondo.
 - a) Cualquier otra forma de contribución fijada por la Organización Poseedora de un Saldo de Fondo y cumpla con los requisitos mínimos indispensables para el cumplimiento reglamentario de la liquidez del Fondo.
- c Cada organización poseedora de un Saldo de Fondo establecerá el nivel de contribución de sus organizaciones contribuyentes de acuerdo con las formas que se establecen en este Reglamento, y con el presupuesto proyectado para los próximos cinco años, de los participantes actuales, así como de los que cumplirán las condiciones de elegibilidad dentro de los siguientes próximos cinco años. Esta proyección se revisará anualmente y será votada por la Junta de la organización poseedora de un Saldo de Fondo, juntamente con el presupuesto de operaciones.
- 4 La liquidez del Fondo respectivo se mide de la siguiente manera:
- a Se divide el saldo actual del Fondo entre el nivel actual de beneficios pagados. Este resultado mide el número de años que el Saldo del Fondo ~~de Pensión~~ es

capaz de pagar. Por ejemplo, la organización poseedora de un Saldo de Fondo X tiene como saldo actual de su Fondo la cantidad de US \$ 2,350,000, además, los beneficios pagados por sus participantes asciende a la cantidad de US\$ 450,000. Luego, la liquidez de su Fondo se mide, de acuerdo a lo anterior: $2,350,000 / 450,000 = 5.22$ años.

b El resultado anterior se divide entre la solvencia mínima requerida para el Fondo respectivo. Este resultado se presenta en función de un porcentaje. Por ejemplo, siguiendo con el caso, se toma que la solvencia mínima del Fondo de esta Organización X es de 4.6400, se divide $5.22 / 4.64 = 112.54 \%$.

c Cada organización poseedora de un Saldo de Fondo informará a la *Comisión de Custodia y Verificación* el nivel de contribuciones establecido para el año siguiente, a fin de establecer las aplicaciones contables que correspondan. Este informe será no más tarde del 31 de diciembre del año en curso.

Z 20 15 Remesas

1 Se procesarán las contribuciones a los Saldos de Fondos en la siguiente manera:

a Todas las organizaciones poseedoras de un Saldo de Fondo enviarán la contribución mensualmente, trimestral o semestralmente, acompañada de un informe mensual al administrador del Plan, por medio de cheques, depósitos directos o transferencias bancarias y de acuerdo con los montos y las formas de contribución descritos en este Reglamento. Las remesas se enviarán aparte de los otros tipos de Fondos.

b El sistema contable del Plan verificará el cumplimiento de los niveles mínimos de contribuciones para cada Organización Poseedora de un Saldo de Fondo. Los Saldos de Fondos serán auditados para corroborar el cumplimiento de los niveles

mínimos de contribuciones presupuestadas para cada organización dueña de un saldo de fondo.

c Debido a la diversidad de monedas que operan en los territorios de las organizaciones contribuyentes, las contribuciones al Saldo de Fondo que corresponda se realizarán en dólares americanos donde y como la *Comisión de Custodia y Verificación* defina. La organización poseedora de un Saldo de Fondo facilitará el proceso de la conversión de esos Fondos a dólares americanos con la prontitud necesaria.

2 **Pago total.** El pago total de las contribuciones requeridas es una obligación para todas las organizaciones contribuyentes. Será responsabilidad de las organizaciones contribuyentes el cumplimiento de los niveles de contribución que les sean establecidos por la Junta de la Organización Poseedora de un Saldo de Fondo.

3 A través de auditorías periódicas se verificará y revisará que las contribuciones de las organizaciones contribuyentes sean cubiertas.

4 **Adhesión al Plan.** Ninguna junta directiva de organización contribuyente tendrá autoridad para cambiar los montos con que estas organizaciones deben contribuir al Plan a través de su organización poseedora de un Saldo de Fondo de Pensión ni para modificar la fecha en que el monto se hará efectivo.

Z 20 17 Inversión de los Saldos de Fondos.

Los Saldos de Fondos podrán ser invertidos de acuerdo a las posibilidades que se establecen por decisión de la Junta de Dueños de Saldos de Fondos y de acuerdo al nivel de su liquidez en el corto plazo definido en Z 20 10.

Z 20 20 Beneficios

- 1 Al cumplir con los requisitos descritos en este Plan, el participante tendrá el privilegio de
2 recibir los beneficios descritos en el mismo. La Junta de la Organización Dueña de Saldo
3 de Fondo podrá sugerir, a la Comisión de Custodia y Verificación, modificaciones a los
4 beneficios descritos en este plan,
5
- 6 2 Se recibirá los beneficios de este Plan, siempre y cuando el candidato haya servido a la
7 Iglesia Adventista del Séptimo día de forma continua en el territorio de unos de los
8 dueños de saldo de fondo o haya servido como un misionero Inter División enviado por
9 uno de los dueños de saldo de fondos.
- 10 3 Los beneficios de este Plan pueden ser heredados por beneficiarios de acuerdo a la
11 reglamentación de este Plan
- 12 4 Los beneficios heredados siempre serán congelados
- 13 5 Tales beneficios heredados no pueden ser heredados por terceros Los beneficios
14 heredables son: a. Pensión, b. Bono Mensual, c. Ayuda de renta, d. Bono de conyugue
- 15 6 Edad y años de servicio viniendo del servicio activo en el territorio de cualquiera de los
16 contribuyentes.
 - 17 a ***Participante anticipado.*** Cuando un candidato ha llegado a los 60 años de edad
18 y ha dedicado treinta (30) años mínimo, como empleado activo en el territorio de
19 cualquiera de los contribuyentes, y o en combinación con años de servicio como
20 misionero enviado por uno de los contribuyentes, ha adquirido el derecho a recibir
21 beneficios y lo solicita a su organización empleadora mientras está en servicio
22 activo.
 - 23 b ***Participante normal.*** Cualquier empleado elegible, después de servir
24 continuamente por quince (15) años en el territorio de cualquier contribuyente, y

o en combinación de años de servicio como misionero enviado por el contribuyente, puede solicitar el beneficio que el Plan provee cuando haya llegado a la edad de 63 años.

7 Los beneficios que este Plan provee para estos participantes son los siguientes:

a ***Bonificación por Dedicación al Servicio.*** Todos los empleados que por su edad avanzada ya no puedan continuar activos en su empleo, y que están en servicio activo en el territorio de cualquiera de los contribuyentes al tiempo de solicitar los beneficios de este Plan, recibirían una Bonificación por Dedicación al Servicio de parte de sus empleadores al tiempo de salir del servicio activo por causa de su edad avanzada.

1) Esta Bonificación por Dedicación al Servicio se calculará de acuerdo a una escala aplicada por la *Comisión de Custodia y Verificación*, a fin de beneficiar al empleado por los años de servicio activo en cualquiera de los países de los contribuyentes, o como misionero con estatus oficial de Inter-División, hasta por un máximo de cuarenta (40) años de servicio. Este beneficio se recibe individualmente independientemente de que los cónyuges sean participante del Plan por méritos propios.

2) Esta bonificación por Dedicación al Servicio está basada en los años de servicio del empleado y se concede en el país y en la moneda local de su último empleador contribuyente o su país de origen si es un contribuyente, cualquiera de los dos que sea mayor.

3) Esta Bonificación por Dedicación al Servicio se cargará proporcionalmente al Saldo del Fondo ~~de Pensión~~ de los contribuyentes en cuyo territorio dicho empleado prestó sus servicios

1 durante los últimos cinco años antes de solicitar los beneficios que este
2 Plan provee y se le pagará de una sola vez al empleado al tiempo de
3 abandonar el Servicio Activo.

4 4) Si la última organización empleadora o contribuyente donde el
5 empleado que solicita los beneficios del Plan prestaba sus servicios, no
6 está ubicada dentro del territorio de la División Interamericana, el Bono
7 por Dedicación al Servicio no será responsabilidad de ninguno de los
8 Saldos de Fondos de Pensión de este Plan. Será responsabilidad de su
9 última organización empleadora y de acuerdo a los lineamientos que
10 este plan establece.

11 5) *Monto de la bonificación por Dedicación al Servicio.* Los empleados
12 con cuarenta (40) años o más de crédito de servicio recibirán la
13 cantidad máxima, la cual será de seis meses la remuneración básica,
14 más ayudas, del país que escoge al momento de ser Participante del
15 Plan (excluyendo la ayuda educativa, ayuda médica y gastos de viaje
16 informables). Para los empleados que tienen menos de cuarenta (40)
17 años de crédito de servicio, la Bonificación por Dedicación al Servicio
18 se calcula tomando como base la cantidad máxima a recibirse
19 multiplicado por los años de crédito de servicio dividido por 40. Se
20 obtendrá el mismo resultado si los años de crédito de servicio se
21 multiplican por 0.15.

22 6) *Bonificación de Dedicación para misioneros.* Empleados y sus
23 cónyuges que califican para ser Participantes del Plan, viniendo
24 directamente del servicio misionero, recibirían la Bonificación por

Dedicación al Servicio en base al Factor de Pensión del país de origen de él/ella, más ayudas, (Excluyendo la ayuda educativa, ayuda médica y gastos de viaje) y en la moneda local de tal país, cargado al Saldo de Fondo de la organización poseedora del Saldo que corresponda.

b **Una pensión.** Beneficio congelado por el resto de la vida del Participante del Plan, y no estará relacionado con el salario de un empleado activo, o factor de pensión.

1) Este beneficio es el resultado de la aplicación del Factor de Pensión único que se aplica en el territorio de su organización contribuyente, y tomando en cuenta la Tabla que se encuentra en la herramienta electrónica provista por el Administrador del Plan.

2) Este beneficio será en la moneda nacional y en su país de origen si éste es contribuyente al Plan

c **Un Bono Mensual,** como un beneficio dependiente del Factor de Pensión, fijado por la organización poseedora de un Saldo de Fondo, vigente al momento de su adhesión como Participante del Plan, y tomando en cuenta la Tabla que se encuentra en la herramienta electrónica provista por el Administrador del Plan.

1) Este Bono Mensual es posible solamente viniendo del servicio activo en el territorio de cualquier de los dueños de saldo de fondo o del servicio misionero como empleado o Inter División

d **Una Ayuda de Renta,** tomando como base los años de servicio del empleado, y referida al Factor de Pensión. Bajo ninguna circunstancia una familia podrá recibir más de una ayuda de renta.

1) Empezando Enero 1, 2013, El máximo porcentaje de ayuda de renta es

del 25% del Factor de Pensión

2) Esta ayuda será del 10% para los primeros 15 años de servicio, más un 15/25 % por cada año de servicio adicional hasta un máximo de 40 años de servicio.

3) **En el caso de fallecimiento.** Si el beneficiario/candidato sigue en servicio activo y está recibiendo ayuda de renta reglamentaria, no recibirá la ayuda de Renta del cónyuge fallecido. Al momento de ser participante, recibirá la Ayuda de Renta basada sobre sus propios beneficios o del cónyuge fallecido, cualquiera que sea el mayor. Bajo ninguna circunstancia habrá más de una Ayuda de Renta.

e **Bono de cónyuge.** Si el participante del Plan es casado, recibirá un Bono de Cónyuge, el cual se aplicará al Factor de Pensión; de acuerdo a la misma Tabla referida anteriormente.

1) Este beneficio es congelado.

2) Se dará un solo beneficio por familia el que sea mayor

f **Ayuda médicos**—El Plan de Beneficios de la División Interamericana no cubre los gastos médicos (Véase “Plan de beneficio para empleados”)

8 Interrupción permanente de servicio--Beneficio

a Todo candidato que ya no está empleado por la organización Adventista, podrá solicitar, por medio de su organización de origen, el beneficio que este plan ofrece para estos casos.

1) Este beneficio será:

a) Una pensión, como un beneficio congelado que no estará relacionado con el salario de un empleado activo o Factor

de Pensión.

b) La pensión será calculada tomando como base un “Factor de Pensión” aprobado por la organización poseedora de un Saldo de Fondo.

(1) Este beneficio es el resultado de la aplicación del Factor de Pensión único que se aplica en el territorio de su organización contribuyente, y tomando en cuenta la Tabla que se encuentra en la herramienta electrónica provista por el Administrador del Plan

(2) Este beneficio será en la moneda nacional y en el país de origen si éste es participante del Plan.

(3) Este beneficio no pueden ser heredado por sus beneficiarios.

b Excepción

1) Interrupción permanente de servicio con 30 o más años de servicio

2) Sus beneficios serán como viniendo del servicio activo, pero congelados

3) No recibirá el bono por dedicación al servicio

9 Perdiendo el estatus de “candidato”

a Las organizaciones contribuyentes pueden desemplear a un empleado por mala conducta o ineficiencia en el trabajo, y si la ley del país lo requiere, concederle un arreglo final, (Finiquito, Cesantía) y quede constancia de esta acción en un documento legal en presencia de autoridades laborales del país.

b En este caso el candidato pierde su derecho a recibir el beneficio que este Plan provee.

Z 20 23 Cálculos de beneficio

1 *Factor de porcentaje de salario.* El factor de porcentaje de salario de un Empleado será el promedio de sus porcentajes de salario de los diez años de servicio durante los cuales tuvo los porcentajes de salario más altos, redondeado al centésimo más próximo.

2 *Fecha de comienzo de los beneficios.* Los beneficios que este Plan provee se iniciarán una vez que la *Comisión de Custodia y Verificación* certifique el acuerdo tomado por la organización poseedora de un Saldo de Fondo solicitante esté de acuerdo con la Reglamentación vigente.

3 *Caso de Médicos y Dentistas en los territorios de Organizaciones Contribuyentes.* Cada Organización Poseedora de Saldos de Fondos de Pensión, podrá fijar un Factor de Pensión para médicos y dentistas dentro de sus organizaciones contribuyentes. Este Factor de Pensión será fijado entre el 110 – 180 % del sueldo básico regular del país aplicado al resto del personal.

Z 20 25 Distribución de cargos entre los diversos Fondos existentes

1 Tratamiento para el prorrateo de los beneficios que este Plan provee para el caso de participantes que laboraron en más de una organización poseedora de un Saldo de Fondo.

a El prorrateo de los beneficios se realizará en forma proporcional al número de años que el participante laboró en cada organización participante, tomando en

cuenta el Saldo de Fondo Actual al que pertenece dicha organización contribuyente participante.

b El pago de los beneficios al Participante será en función al Factor de Pensión que le corresponda. Se cargará a cada Saldo de Fondo donde el participante sirvió, la parte proporcional de sus años de servicio y de acuerdo al Factor de Pensión que le corresponda.

c Los casos especiales que surjan al aplicar este prorrato serán definidos por la *Comisión de Custodia y Verificación*.

Z 20 27. Empleados con Salario Básicos diferentes al pastor

1 Las Organizaciones Dueñas de Saldos de Fondos definirán un Factor de Pensión sobre el cual sus participantes recibirán sus beneficios.

2 Cabe mencionar que el personal médico y de las instituciones universitarias cuyo rango académico lo amerite, podrán recibir sus beneficios como participantes del Plan bajo el patrón de un Factor de Pensión diferente al resto de los participantes, siempre y cuando la Organización Dueña de Saldo de Fondo lo decida de esa manera.

Z 20 28. Requisito legal para retiro de los beneficios por terceras personas

1 Los beneficios que este Plan provee solo serán entregados al participante en persona, o en caso de fallecimiento, a sus beneficiarios en persona, para lo cual deberá firmarse el listado correspondiente, previamente preparado por su Organización Contribuyente. De no ser así, el participante deberá realizar un trámite legal ante un Notario Público legalmente constituido, indicando las personas que él designe a retirar sus beneficios. Un

nuevo documento deberá ser presentado cada tres meses. Casos especiales deberán ser definidos por la Organización Contribuyente. Las organizaciones contribuyentes deberán avalar que los retiros de los beneficios se lleven a cabo de acuerdo a lo que se estipula en este Plan.

Z 20 35 Continuación de la remuneración

1 ***Misioneros que regresan.*** Si un candidato con base en Interamérica regresa del Servicio Misionero para ser Participante del Plan, su última División empleadora lo sostiene durante un mes a partir de la fecha en que se retiró de esa división. Después podrá ser admitido en el Plan, con los beneficios viniendo del servicio activo.

2 ***Misioneros impedidos.*** Si un empleado con base en Interamérica resulta impedido durante su servicio como misionero y regresa por un problema de salud, recibirá los beneficios de los seguros correspondientes. La División en la cual sirvió, la cual continuará dándole su remuneración completa durante tres meses, y su organización empleadora contribuyente de origen proveerá remuneración completa por tres meses adicionales.

3 **No continuidad de remuneración.** Los empleados cuya remuneración está basada en forma total o parcial en comisiones, no son elegibles para la continuación de la remuneración durante seis meses.

4 **Empleados Inter- Unión.** En el caso de empleados interunión, se aplican los mismos conceptos de los incisos del 1 al 3, mencionados anteriormente.

Z 20 40 Servicio de participantes del Plan

1 Cuando un participante del Plan recibe remuneración de una organización empleadora contribuyente, se aplicará la siguiente reglamentación:

2 ***Remuneración máxima.*** Las organizaciones empleadoras contribuyentes que usan los servicios de participantes pueden remunerarlos de acuerdo a lo que las leyes locales permitan

a El millaje y otros gastos de viaje deben ser reembolsados.

3 Los participantes con menos de cuarenta (40) años de crédito de servicio que son empleados por organizaciones empleadoras contribuyentes, podrán recibir un año de crédito de servicio por cada dos años de empleo subsiguiente. En los casos en que sea aconsejable hacer tal ajuste de crédito de servicio, se seguirá el siguiente procedimiento:

a La organización empleadora iniciará el procedimiento certificando que se han cumplido los requisitos específicos, y certificando también los años adicionales trabajados.

b La junta de la organización poseedora de un Saldo de Fondo correspondiente, considerará la solicitud, y si es aceptable, tomará un acuerdo pasando la solicitud a la *Comisión de Custodio y Verificación* para que se haga el ajuste que corresponda

4 La *Comisión de Custodia y Verificación* considerará la solicitud y tomará el acuerdo final.

**Z 30 15 Dueño de Saldo de Fondo que Acepta a un Empleado Interdivisión
como participante del Plan**

Cuando el dueño de un saldo de fondos acepta que un empleado Interdivisión reciba crédito por servicio en el saldo de fondos del plan del dueño citado, dicho dueño será responsable de todas las aportaciones incluso para los empleados Interdivisión en presupuestos con código 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

Z 30 20 Personas Desplazadas—

La responsabilidad para los beneficios del Plan de empleados Interdivisión desplazados, cuando sean elegibles, será de su División Base. La División Interamericana consultará a la Asociación General sobre casos de empleados Interdivisión desplazados que no sean del territorio de la División Interamericana y cuando se tenga alguna responsabilidad hacia esas personas.

Z 40 Enmiendas.

Las Organizaciones Poseedoras de un Saldo de Fondo, se reservan el derecho de enmendar esta Plan sin tener la obligación de notificarlo a los empleados elegibles, candidatos, participantes y beneficiarios del Plan.

Todas las enmiendas votadas por las organizaciones Poseedoras de un Saldo de Fondo, a menos que se indique de otra manera, tendrán efectividad en el momento de votarse y cancelará cualquier otro reglamento que haya existido hasta ese momento.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Regulacion Administrativa Votada por CCV.

Candidatos provenientes de las uniones colombianas y venezolanas. Para el caso de
candidatos al Plan de Beneficios procedentes de las Uniones colombianas y venezolanas,
que cuentan con años de servicio en organizaciones contribuyentes ubicadas en ambos
territorios, sus beneficios se calcularan por separado, dependiendo de los años de servicio
en cada saldo de fondo. Los beneficios se pagaran en la moneda local que corresponda a
cada saldo de fondo.