

CATÁLOGO DE BENEFICIOS

Versión 1.0

01 de abril del 2026

...

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
Bono profesional	4
Anticipo Salarial	5
Vacaciones	7
Seguro de Vida Grupo	8
Seguro de Intervenciones Quirúrgicas y Hospitalización	9
Bono de Cumpleaños	10
Reconocimiento a la dedicación y antigüedad	11
Bono anual por productividad	12
Uniforme Institucional	13
Reconocimiento de Fin de Año	14
Complemento de Responsabilidad	15
Apoyo económico por fallecimiento de familiar	16
Fondo de Retiro	17
Permisos Laborales	18
Programa de Bienvenida	19
Jornada Plata y Oro	20
DEROGATORIA	21
APROBACIÓN Y VIGENCIA:	21
HISTORIAL DE VERSIONES:	21

INTRODUCCIÓN

Cooperativa Chiquimuljá cree que el bienestar de cada colaborador es la base construir una organización sólida, humana y sostenible. Por ello, se ha diseñado el “Catálogo de Beneficios” como una herramienta que refleje nuestro compromiso con quienes día a día aportan su talento, esfuerzo y dedicación.

Este catálogo tiene como objetivo principal brindar a los colaboradores un conjunto de beneficios cuidadosamente diseñados para fortalecer su conexión con la Cooperativa, fomentar un ambiente laboral positivo y productivo, y hacerles sentir parte integral de la organización.

A través de este catálogo se quieren dar a conocer en detalle cada uno de los beneficios que se han diseñado especialmente para todos los colaboradores. Se cuenta desde programas de salud y bienestar hasta planes de desarrollo profesional que les permitan seguir creciendo dentro de la Cooperativa.

Más que un listado de beneficios, este catálogo es una muestra de nuestra filosofía cooperativista: **Trabajar juntos para crecer juntos**. Invitamos a cada colaborador para que pueda conocer, aprovechar y disfrutar de estos beneficios, que han sido pensados para acompañarlos en su camino profesional dentro de la cooperativa.

El presente documento ha sido generado para que sea de conocimiento institucional y sea consultado por todos los colaboradores.

Nombre Beneficio	Bono profesional	Estado	Vigente
Objetivo	Reconocer el esfuerzo académico y la formalización de su ejercicio profesional, incentivando la excelencia y el compromiso con el desarrollo de la cooperativa.		
Procedimiento		Condiciones	
El colaborador solicita el pago del bono al departamento encargado del pago de planilla de sueldos, a través de los medios establecidos por la institución, debiendo adjuntar la constancia de colegiado activo.		1. Los colaboradores que estén confirmados en su puesto. 2. La continuidad de este beneficio estará sujeta al desempeño del colaborador y a la relación entre las funciones que desempeñe y su formación académica, conforme al descriptor del puesto. 3. Se pagará un monto máximo de Q100.00 mensuales; los cuales serán pagados y distribuidos de forma quincenal Q50.00 cada quincena; hasta que termine la relación laboral. 4. El colaborador debe presentar en el mes de enero y mes de julio de cada año la constancia de colegiado activo o el recibo del pago al mes anterior. 5. En los casos que el colaborador no presente su constancia de colegiado activo, se suspenderá el beneficio, y tendrá como máximo tres meses para estar al día; de no presentar las constancias correspondientes se cancelará el beneficio. 6. Si el colaborador paga multa por incumplimiento de pago, los costos deben ser absorbidos por el colaborador, la cooperativa no apoyará con ningún incentivo económico para estar al día.	
A quiénes aplica			
Todos los colaboradores que estén graduados de la universidad y tengan su colegiado activo.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Anticipo Salarial	Estado	Vigente
Objetivo	Brindar apoyo financiero oportuno a los colaboradores, permitiéndoles acceder de manera anticipada hasta el 100% de su salario base en caso de necesidades económicas inmediatas.		
Procedimiento		Requisitos	
1. El beneficio podrá solicitarse a partir del 15 de enero de cada año, debiendo realizar la solicitud de anticipo salarial (FO-TH-14), el cual debe tener el análisis del jefe inmediato, el vo.bo., del jefe de análisis de crédito y ser autorizado por el gerente de área. 2. El jefe de análisis de crédito debe verificar que el colaborador no sobrepasa del 70% de su sobreendeudamiento. 3. El monto solicitado será depositado en la cuenta de ahorro disponible del colaborador.		1. Las opciones de pago para el anticipo incluyen descuentos quincenales y mensuales, además, se podrán realizar abonos extraordinarios y/o cancelar anticipadamente el saldo pendiente del anticipo en cualquier momento. 2. El saldo del anticipo debe ser liquidado en el año en curso. 3. Únicamente se podrá solicitar un anticipo por año; el anticipo salarial no es revolvente. 4. En caso de terminación de la relación laboral, cualquier saldo pendiente del anticipo se descontará del pago de liquidación. 5. El colaborador podrá solicitar hasta el 100% del salario base devengado al momento de realizar la solicitud. 6. El anticipo salarial sólo podrá utilizarse para los siguientes destinos: a) Muerte de un familiar en el primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad. b) Enfermedades o cirugías no programadas o no cubiertas por seguro médico o IGSS que sean realizadas por colaboradores y/o familiares en el primer y segundo grado de consanguinidad y de afinidad. Se incluye compra de medicamentos, artículos ortopédicos, artículos de visión y audición, compra de prótesis y pago de compra de exámenes médicos. c) Solventar problemas legales inesperados que requieran atención inmediata y que afecte de manera directa el núcleo familiar.	

	d) Accidentes de familiares o personales que requieran asistencia económica. e) Atención de emergencia por desastres naturales que afecten directamente al colaborador o núcleo familiar. f) Colaboradores que deseen superarse a nivel profesional, certificarse o asistir a diplomados. g) Trámites personales para adquirir licencia de conducir h) Compra de prendas de uniforme institucional. i) Gastos dentales, rellenos, tratamientos de canales y prótesis. 7. En caso de comprobarse que el anticipo fue utilizado para un destino distinto al solicitado, el gerente de área solicitará la devolución del saldo pendiente del anticipo, la cual deberá realizarse en un plazo máximo de 24 horas.		
A quiénes aplica			
1. Colaboradores que tengan por lo menos un año de relación laboral con la cooperativa. 2. Colaboradores que no estén sobre endeudados.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Vacaciones	Estado	Vigente
Objetivo	Reconocer y premiar la dedicación de los colaboradores, fortaleciendo su bienestar integral y su compromiso con la cooperativa.		
Procedimiento		Condiciones	
Para vacaciones: 1. El colaborador debe realizar la solicitud de vacaciones (FO-TH-15). 2. Serán autorizadas por el jefe inmediato a través de la herramienta institucional.		1. No se permite el pago de los días de vacaciones en ninguna circunstancia. 2. Las vacaciones podrán ser gozadas de manera continua o por períodos mínimos de 5 días, procurando favorecer en todo momento el aprovechamiento de los días asignados. 3. Los colaboradores que acumulen y gocen un total de veinte (20) días de vacaciones dentro de un mismo año natural (de enero a diciembre), independientemente del período al que correspondan y de la forma en que se hayan disfrutado, recibirán un incentivo económico.	
Para el incentivo económico: 1. El jefe inmediato notifica a la jefatura de talento humano cuando un colaborador bajo su cargo cumpla con las condiciones para recibir el beneficio. 2. La jefatura de talento humano verifica el cumplimiento de las condiciones para confirmar o no, la procedencia del beneficio. 3. Validada la información, talento humano notifica al colaborador y a su jefe inmediato, y gestiona el pago correspondiente, cuando aplique.		4. El incentivo económico se otorgará una vez que el colaborador complete los veinte (20) días de vacaciones gozados. En los casos en que el colaborador goce los veinte (20) días de forma continua, el incentivo podrá otorgarse previo al inicio del descanso. 5. No se autoriza el goce anticipado de días de vacaciones. 6. La cooperativa otorga 5 días adicionales a los establecidos en la ley (15), siendo un total de 20 días.	
A quiénes aplica			
Colaboradores que tengan por lo menos un año de relación laboral con la cooperativa.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Seguro de Vida Grupo	Estado	Vigente
Objetivo	Brindar protección y respaldo al colaborador y a su núcleo familiar mediante cobertura por fallecimiento natural, muerte accidental especial y desmembración, además de acceso a servicios médicos, promoviendo su bienestar físico, emocional y estabilidad familiar.		
Procedimiento		Condiciones	
1. La jefatura de talento humano deberá gestionar la actualización de la póliza de seguros SG-24 para incorporar a los colaboradores que ingresen a la cooperativa. 2. El ingreso al seguro se realizará de forma escalonada: los colaboradores de nuevo ingreso, hasta cumplir un (1) año de antigüedad, serán incorporados a una póliza con cobertura básica; posteriormente, al cumplir el año de servicio, serán incorporados a una póliza con mayores beneficios.		1. La edad límite de los colaboradores y directivos para ingresar al seguro será de sesenta y nueve (69) años, pudiendo ser inscritos desde los dieciocho (18) años. 2. La cobertura del seguro se mantendrá hasta los noventa y cinco (95) años de edad. 3. El monto de cobertura se establece en función de la póliza que contrate la cooperativa. 4. El seguro además incluye consultas médicas y las condiciones sobre cobertura y beneficios están establecidas en la póliza de seguros.	
A quiénes aplica			
Todos los colaboradores a partir de su fecha de ingreso.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Seguro de Intervenciones Quirúrgicas y Hospitalización	Estado	Vigente
Objetivo	Proteger la salud y el bienestar de los colaboradores, garantizando que cuenten con un respaldo económico y médico en situaciones que requieran atención hospitalaria o procedimientos quirúrgicos.		
Procedimiento		Condiciones	
1. La jefatura de talento humano deberá gestionar la actualización de la póliza de seguros MC-06 para incorporar a los colaboradores que ingresen a la cooperativa. 2. El ingreso al seguro se realizará de forma escalonada: los colaboradores de nuevo ingreso, hasta cumplir un (1) año de antigüedad, serán incorporados a una póliza con cobertura básica; posteriormente, al cumplir el año de servicio, serán incorporados a una póliza con mayores beneficios.		1. La edad límite de los colaboradores y directivos para ingresar al seguro será de sesenta y cuatro (64) años, pudiendo ser inscritos desde los dieciocho (18) años. 2. La cobertura del seguro se mantendrá hasta los setenta y cuatro (74) años de edad. 3. El monto de cobertura se establece en función de la póliza que contrate la cooperativa. 4. Las condiciones sobre cobertura y beneficios están establecidas en la póliza de seguros.	
A quiénes aplica			
Todos los colaboradores a partir de su fecha de ingreso.			
Versión	1.0	Fecha de Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Bono de Cumpleaños	Estado	Vigente
Objetivo	Reconocer y celebrar a cada colaborador en una fecha significativa en su vida personal, fortaleciendo el sentido de pertenencia y motivación dentro de la cooperativa.		
Procedimiento		Condiciones	
La gratificación monetaria será depositada el día de cumpleaños del colaborador y no requiere enviar nota de solicitud; el departamento encargado del pago de planilla debe efectuar el pago correspondiente a la cuenta del colaborador, así como llevar el registro y control de las fechas de cumpleaños de los colaboradores.		1. Se otorgará una gratificación monetaria por un monto de Q150.00 2. En el día de cumpleaños se le debe conceder el beneficio de descansar con goce de salario, debiendo coordinar su descanso con el jefe inmediato. 3. Se podrá otorgar un día distinto al de la fecha de cumpleaños únicamente si, por razones laborales, no puede gozarlo el mismo día; debiendo coordinarse el descanso durante el transcurso de la semana posterior. De no gozarse dentro de dicho plazo, el beneficio se perderá 4. El descanso del día de cumpleaños es intransferible, a excepción de lo establecido en el numeral 3.	
A quiénes aplica			
A todos los colaboradores confirmados en su puesto de la cooperativa.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Reconocimiento a la dedicación y antigüedad	Estado	Vigente																		
Objetivo	Valorar la lealtad, el compromiso y la trayectoria dentro de la cooperativa, fortaleciendo el vínculo entre la empresa y sus colaboradores.																				
Procedimiento		Condiciones																			
La gratificación monetaria será depositada el día de aniversario laboral del colaborador y no requiere enviar nota de solicitud; el departamento encargado del pago de planilla debe efectuar el pago correspondiente a la cuenta del colaborador, así como llevar el registro y control de las fechas de aniversario laboral de los colaboradores.		1. El monto del bono se determinará con base en:																			
		• La antigüedad laboral del colaborador																			
		• El salario vigente del colaborador a la fecha de cumplimiento de su aniversario laboral.																			
		2. El bono se otorgará una vez al año, en la fecha en que el colaborador cumpla su aniversario laboral.																			
		3. No es acumulable con períodos anteriores ni posteriores y no podrá ser sustituido por otro beneficio, compensación o equivalente.																			
		4. El porcentaje aplicable se establece de forma escalonada conforme a la siguiente tabla:																			
		<table><tr><th>Desde</th><th>Hasta</th><th>Recibe</th></tr><tr><td>5 años</td><td>9 años</td><td>10% del salario</td></tr><tr><td>10 años</td><td>14 años</td><td>20% del salario</td></tr><tr><td>15 años</td><td>19 años</td><td>30% del salario</td></tr><tr><td>20 años</td><td>24 años</td><td>40% del salario</td></tr><tr><td colspan="2">25 años en adelante</td><td>50% del salario</td></tr></table>		Desde	Hasta	Recibe	5 años	9 años	10% del salario	10 años	14 años	20% del salario	15 años	19 años	30% del salario	20 años	24 años	40% del salario	25 años en adelante		50% del salario
Desde	Hasta	Recibe																			
5 años	9 años	10% del salario																			
10 años	14 años	20% del salario																			
15 años	19 años	30% del salario																			
20 años	24 años	40% del salario																			
25 años en adelante		50% del salario																			
A quiénes aplica																					
Los colaboradores que tengan 5 años o más de laborar continuamente en la cooperativa.																					
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026																		

Nombre Beneficio	Bono anual por productividad	Estado	Vigente
Objetivo	Reconocer y recompensar el desempeño, esfuerzo y resultados alcanzados por el cumplimiento de metas de los colaboradores durante el año, incentivando la eficiencia y el compromiso con los objetivos estratégicos y empresariales de la cooperativa.		
Procedimiento		Condiciones	
1. Realización de evaluación de desempeño. 2. Evaluación del cumplimiento de metas empresariales. 3. Autorización por parte del Gerente General. 4. El bono será depositado en la cuenta del colaborador dentro del mismo mes en dónde se obtengan los resultados finales de la evaluación de desempeño correspondiente. 5. En caso de que durante un mismo período anual se realicen dos o más evaluaciones de desempeño, el pago del incentivo se efectuará únicamente una vez, tomando como base el resultado promedio de las evaluaciones, y se realizará en el mes en dónde se obtengan los resultados de la última evaluación.		1. La bonificación se otorga en función de los resultados de la evaluación de desempeño y cumplimiento del 100% metas empresariales de acuerdo con lo siguiente: a) Resultado excepcional podrá otorgarse hasta el 100% del salario base. b) Resultado altamente efectivo podrá otorgarse hasta el 50% del salario base c) Resultado eficiente / no eficiente no aplica para otorgarle bono por productividad. 2. El bono está sujeto a impuestos aplicables.	
A quiénes aplica			
Aplica para todos los colaboradores que tengan más de 6 meses de estar laborando en la cooperativa.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Uniforme Institucional	Estado	Vigente
Objetivo	Fortalecer la identidad corporativa y promover la igualdad entre colaboradores, asegurando que todos cuenten con la vestimenta adecuada.		
Procedimiento		Condiciones	
1. La jefatura de talento Humano gestionará con la empresa proveedora de uniformes la provisión de uniformes para contar con disponibilidad. 2. la jefatura de talento Humano deberá entregar al colaborador el uniforme desde el primer día de labores; en caso de que las prendas disponibles en existencia no se ajusten adecuadamente, deberá coordinar con el proveedor la toma de medidas correspondiente, con el fin de que el colaborador cuente con su uniforme en el menor tiempo posible.		1. Únicamente se entregará una prenda por diseño de manera gratuita. 2. Los costos de reposición de uniformes por deterioro, pérdida, entre otros, deben ser cubiertos por el colaborador. 3. Si se implementa un nuevo diseño o se realizan cambios en los uniformes oficiales, la cooperativa los proporcionará de forma gratuita a cada colaborador una prenda por diseño. 4. La asignación de prendas de uniformes se basará en el puesto de trabajo, la jefatura de talento humano determina los tipos específicos de uniforme requeridos para cada colaborador. 5. La forma correcta del uso del uniforme se establece en la Manual de Imagen de colaboradores.	
A quiénes aplica			
Todos los colaboradores a partir de su fecha de ingreso.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Reconocimiento de Fin de Año	Estado	Vigente
Objetivo	Brindar a los colaboradores un reconocimiento institucional durante la época navideña, promoviendo la integración, el sentido de pertenencia y/o el agradecimiento por su aporte a la cooperativa durante el año.		
Procedimiento		Condiciones	
1. La gerencia general definirá anualmente el tipo de beneficio navideño a otorgar. 2. Talento humano coordinará la logística, adquisición o gestión del beneficio que se otorgará a los colaboradores. 3. Talento humano comunicará a los colaboradores el tipo de beneficio y la forma en que será entregado.		1. En caso de que el beneficio sea otorgado en forma económica, el monto podrá establecerse de forma escalonada de acuerdo con el tiempo laborado durante el año. 2. Cuando el beneficio corresponda a actividades, convivios o entrega de artículos, este será otorgado de forma igualitaria para todos los colaboradores. 3. El beneficio será entregado durante el mes de diciembre o en la fecha que determine la organización.	
A quiénes aplica			
Aplica para todos los colaboradores de la cooperativa.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Complemento de Responsabilidad	Estado	Vigente
Objetivo	Reconocer y compensar económicamente al colaborador que asume temporalmente las funciones de un jefe, garantizando la continuidad operativa de la cooperativa y fomentando la motivación, el compromiso y el desarrollo de competencias de liderazgo dentro del equipo.		
Procedimiento		Condiciones	
1. El jefe inmediato del puesto que fue cubierto deberá elaborar una nota (FO-TH-17) que deje constancia de la responsabilidad atendida por el colaborador. 2. El área que solicitó la cobertura del puesto será responsable de enviar correo electrónico al departamento de encargado del pago de planilla de sueldos, con la nota mencionada en el numeral 1, indicando los días que cubrió o cubrirá el colaborador para el cálculo correspondiente. 3. El incentivo económico se deposita a cuenta del colaborador en la segunda quincena del mes.		1. El incentivo económico es por un máximo de Q1,000.00 en el mes. 2. Para el cálculo del incentivo se toma el incentivo base y se divide en los días del mes (30) y se multiplica por los días cubiertos; de acuerdo con la siguiente fórmula: (Q1,000.00 / 30) * días cubiertos 3. Este incentivo no aplica para jefes, sub jefes, coordinadores, supervisores ni gerentes.	
A quiénes aplica			
A todos los colaboradores que cubren puestos de jefatura, coordinaciones, supervisión y gerencias y que tienen puestos de técnicos, analistas, auxiliares y puestos de atención al asociado.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Apoyo económico por fallecimiento de familiar	Estado	Vigente																		
Objetivo	Brindar respaldo solidario y financiero a los colaboradores en momentos de duelo, reconociendo la importancia de acompañarlos en momentos difíciles.																				
Procedimiento		Condiciones																			
Cumplir con el procedimiento de actuación ante fallecimiento de un socio fundador, ex directivo, directivo y colaborador (PRD-TH-12).		1. El monto del apoyo económico se establecerá según corresponda a socios fundadores, exdirectivos, directivos o colaboradores. 2. También aplica el apoyo económico para familiares de directivos y colaboradores en los siguientes grados de parentesco:																			
		<table><tr><th colspan="2">Consanguinidad</th></tr><tr><th>1er. Grado</th><th>2do. Grado</th></tr><tr><td>Padres</td><td>Hermanos</td></tr><tr><td>Hijos</td><td>Abuelos</td></tr><tr><td></td><td>Nietos</td></tr></table>	Consanguinidad		1er. Grado	2do. Grado	Padres	Hermanos	Hijos	Abuelos		Nietos	<table><tr><th colspan="2">Afinidad</th></tr><tr><th>1er. grado</th><th>2do. grado</th></tr><tr><td>Cónyuge</td><td>Cuñados</td></tr><tr><td>Suegros</td><td>Yerno / Nuera</td></tr></table>	Afinidad		1er. grado	2do. grado	Cónyuge	Cuñados	Suegros	Yerno / Nuera
Consanguinidad																					
1er. Grado	2do. Grado																				
Padres	Hermanos																				
Hijos	Abuelos																				
	Nietos																				
Afinidad																					
1er. grado	2do. grado																				
Cónyuge	Cuñados																				
Suegros	Yerno / Nuera																				
A quiénes aplica																					
1. Socios fundadores 2. Ex directivos 3. Directivos 4. Colaboradores																					
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026																		

Nombre Beneficio	Fondo de Retiro	Estado	Vigente
Objetivo	Fomentar el hábito del ahorro entre los colaboradores, empoderándolos para alcanzar su estabilidad financiera a largo plazo, ya sea para cubrir sus necesidades básicas o realizar inversiones estratégicas al término de su relación laboral con la Cooperativa		
Procedimiento		Condiciones	
El beneficio consiste en que los colaboradores confirmados puedan realizar el ahorro de al menos el 10% de su salario base contribuyendo de la siguiente manera: Colaborador: Aportará al menos el 5% de su salario base. Cooperativa: Aportará el 5% adicional del salario base del colaborador. El descuento para el fondo de retiro será descontado del pago de su salario base.		1. Tener Q 500.00 ahorrado en la cuenta de aportaciones. 2. No podrá ser retirado el fondo en ninguna circunstancia a excepción que el colaborador finalice su relación laboral o lo indicado en la <i>política que norma la aplicación parcial para la cancelación de créditos adquiridos dentro del sistema FENACOAC con garantía del fondo de retiro.</i> 3. El porcentaje mínimo de aporte del colaborador al fondo de retiro será del cinco por ciento (5%) del salario base. 4. El colaborador podrá solicitar el aumento o disminución del % de descuento del salario base para el fondo de retiro por medio escrito a la jefatura de talento humano o por los medios que esta establezca de forma semestral durante los meses de enero y julio.	
A quiénes aplica			
A todos los colaboradores confirmados en su puesto de la cooperativa.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Permisos Laborales	Estado	Vigente
Objetivo	Garantizar que los colaboradores puedan atender situaciones personales, familiares o de salud sin que afecte su estabilidad económica, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, el bienestar integral y la retención del talento humano de la cooperativa.		
Procedimiento		Condiciones	
Cumplir con el procedimiento de solicitud de permisos con goce de salario (PRD-TH-11) el cual contiene lo puntos de control.		1. La cooperativa establece varios tipos de permisos con goce de salario adicionales a los establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala, las condiciones específicas y puntos de control para cada permiso, se establecen en el procedimiento. 2. El jefe inmediato será el responsable de autorizar los permisos con goce de salario siempre y cuando cumpla con los requisitos específicos para cada permiso. 3. El jefe inmediato es el responsable de llevar el control de los permisos con goce de salario.	
A quiénes aplica			
A todos los colaboradores en general			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Programa de Bienvenida	Estado	Vigente
Objetivo	Facilitar la integración del nuevo colaborador al equipo y a la cultura organizacional mediante espacios de bienvenida que promuevan la interacción, el conocimiento mutuo y la construcción de relaciones positivas, fortaleciendo así el sentido de pertenencia.		
Procedimiento		Condiciones	
1. El jefe inmediato del colaborador será responsable de gestionar y cubrir el gasto correspondiente al incentivo de integración, pudiendo utilizar recursos propios o, en su caso, solicitar un vale conforme a los procedimientos internos. 2. El jefe inmediato deberá organizar una convivencia de bienvenida con el equipo de trabajo dentro de los siete (7) días calendario posteriores al primer día de labores del colaborador. 3. Posteriormente, el jefe inmediato deberá elaborar la orden de pago correspondiente, adjuntando la o las facturas que respalde el gasto realizado, a efecto de gestionar su reintegro; asimismo, en caso de haber utilizado un vale, deberá efectuar su respectiva liquidación.		1. Aporte económico de un máximo de Q120.00 por colaborador de recién ingreso. 2. En la convivencia deben participar todos los miembros del equipo 3. No aplica para colaboradores que se trasladen de un área a otra área.	
A quiénes aplica			
Para los departamentos o agencias en donde se vaya a incorporar un colaborador de recién ingreso a la cooperativa			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

Nombre Beneficio	Jornada Plata y Oro	Estado	Vigente
Objetivo	Otorgar un día de descanso con goce de salario semanalmente, con el objetivo de brindar a los colaboradores mayor espacio para compartir en familia, realizar actividades de bienestar físico y mental, reducir la fatiga laboral y la ansiedad, así como reconocer su permanencia y compromiso con la institución.		
Procedimiento		Condiciones	
1. El jefe inmediato notifica a la jefatura de talento humano cuando un colaborador bajo su cargo cumpla con las condiciones establecidas para recibir el beneficio. 2. La jefatura de talento humano verifica el cumplimiento de las condiciones para confirmar o no, la procedencia del beneficio. 3. Validada la información, talento humano procede a notificar al colaborador y jefe inmediato.		1. Poseer igual o más de 25 años laborando para Cooperativa Chiquimuljá de forma continua. 2. Poseer igual o más de 50 años de edad. 3. El día de la semana que se otorgará para descansar con goce de salario será el día sábado.	
A quiénes aplica			
A todos los colaboradores de Cooperativa Chiquimuljá que cumplan con las condiciones establecidas.			
Versión	1.0	Fecha Aprobación	18/03/2026

DEROGATORIA

El presente Catálogo de Beneficios deroga las siguientes normativas:

- a) Política de Anticipo de Salarios aprobada por el Consejo de Administración en fecha 11 de agosto del 2023 según acta 23/2023 punto sexto literal B
- b) Política de Permisos y Vacaciones aprobada por el Consejo de Administración en fecha 29 de julio del 2021 según acta 25/2021 punto quinto.
- c) Protocolo ante el fallecimiento de socios fundadores, directivos, colaboradores de cooperativa Chiquimuljá R.L. aprobado por el Consejo de Administración en fecha 30 de agosto del 2024 según acta 25/2024 punto quinto literal B

APROBACIÓN Y VIGENCIA

El presente catálogo de beneficios fue aprobado por el Consejo de Administración en fecha 18/03/2026 según acta 10/2026 y punto CUARTO literal B, y entra en vigor en fecha 01 de abril del 2026.

HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Elaboración	Descripción
1.0	18/03/2026	01/04/2026	Técnico de Procesos	Se establece el catálogo.