



REGLAMENTO DE  
CLASIFICACION  
DE PUESTOS Y  
ADMINISTRACION  
DE SALARIOS

Cecos (e)

EMPRESA PORTUARIA QUETZAL

*SAC*

ACUERDO GUBERNATIVO No. 52-95

*Victor Hugo Siares Solares*  
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

MINISTERIO DE COMUNICACIONES  
TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS

Apruébese el Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal, en la forma que se indica.

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 52-95

Palacio Nacional: Guatemala, 23 de enero de 1995.

El Presidente de la República,

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Portuaria Quetzal, realizó los estudios técnicos necesarios para conformar su propio Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, ajustado a los requerimientos técnicos en la materia y constituido por los instrumentos que para el efecto señalara la Oficina Nacional de Servicio Civil;

CONSIDERANDO:

Que por ser la "Empresa Portuaria Quetzal" una entidad descentralizada y autónoma, con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, se hace necesario dotarla de un Régimen Salarial y de Clasificación de Puestos, ajustado a la organización de la referida Empresa y características de sus puestos de trabajo;

CONSIDERANDO:

Que el Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios elaborado por la "Empresa Portuaria Quetzal", cuenta con la aprobación de la Oficina Nacional de Servicio civil y del Ministerio de Finanzas Públicas, quienes en su oportunidad se pronunciaron favorablemente sobre el referido Plan, dando así cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 31. de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto Número 11-73 del Congreso de la República,

que pueda ser aplicado en la citada Institución.

**POR TANTO:**

En ejercicio de la función que le confiere el Artículo 183, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

**ACUERDA:**

**ARTICULO 1.** Aprobar el Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal, de la siguiente manera:

**"REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y  
ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS DE LA  
EMPRESA PORTUARIA QUETZAL**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.** **Objetivo General.** El presente Reglamento tiene como objetivo general establecer las normas y procedimientos que regulan la adecuada administración del Plan de Clasificación de Puestos y Régimen de Salarios de la "Empresa Portuaria Quetzal", entidad que en este instrumento también se denominará la "Empresa".

**ARTICULO 2.** **Autoridades Responsables.** La correcta aplicación de este Reglamento corresponde a la Junta Directiva de la Empresa, por conducto de la Gerencia General, Gerentes de Área, Jefes de Departamento, Secciones y Jefes de otras unidades administrativas existentes o que se crearen, quienes velarán por el debido y oportuno cumplimiento de las normas y procedimientos aquí contenidos.

**ARTICULO 3.** **Ambito de Aplicación.** Las disposiciones del presente Reglamento son aplicables a los trabajadores de la Empresa que ocupen puestos de carácter permanente Renglón Presupuestario 011 "Personal Permanente en el Interior" y por contrato,

Renglón Presupuestario 022 "Personal por Contrato"  
exceptuándose:

- a. Los trabajadores contratados para obra determinada o producto terminado, es decir, cuando se ajuste globalmente o en forma alzada al precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada;
- b. Los servicios contratados de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado y Su Reglamento, en los subgrupos presupuestarios 07 y 09 de conformidad con el Manual de Planificación y Programación Presupuestaria del Sector Público de Guatemala;
- c. Los trabajadores contratados con cargo a los renglones presupuestarios 041 "Planillas de Jornales" y 049 "Otros Jornales";
- d. El Gerente General y Subgerente General.

**ARTICULO 4. Fuentes Supletorias.** Los casos no previstos en este Reglamento deben ser resueltos de conformidad con la Ley de Servicio Civil, la Ley de Salarios de la Administración Pública, los Principios Generales de la Administración de Personal en el Sector Público, la Equidad y los Principios Generales del Derecho.

## CAPITULO II

### CLASIFICACION DE PUESTOS

**ARTICULO 5. Plan de Clasificación de Puestos.** La clasificación de puestos de la Empresa Portuaria Quetzal, se desarrolla sobre la base del estudio objetivo de las tareas, deberes y responsabilidades de cada puesto a fin de asignarles el título más representativo de su naturaleza y en igualdad de condiciones, hacerlos objeto de igual tratamiento en

administración de salarios, evaluación del desempeño y demás acciones relacionadas con la administración del personal.

**ARTICULO 6. Base del Sistema de Administración de Personal.** La clasificación de puestos constituye la base del sistema de administración de personal de la Empresa Portuaria Quetzal y de sus áreas de reclutamiento y selección, evaluación de méritos, valoración de puestos, asignación de salarios, formación y capacitación.

**ARTICULO 7. Instrumentos Técnicos del Plan de Clasificación de Puestos.** Los instrumentos, técnicos además del presente reglamento son:

- a) Índices de Series de Clases de Puestos y de Títulos de Clases de Puestos.
- b) Manual de Descripciones y Especificaciones de Clases de Puestos.
- c) Manual de Valoración de Clases de Puestos.
- d) Manual de Especialidades.
- e) Los registros que contengan la clasificación asignada a cada puesto con la indicación precisa de las tareas que les corresponda ejecutar.

**ARTICULO 8. Glosario de Términos Técnicos.** En la Administración de la Clasificación de Puestos de la Empresa Portuaria Quetzal, los términos técnicos más importantes a utilizar se deben entender de la siguiente manera:

**CLASE DE PUESTOS:** Conjunto de puestos suficientemente similares entre sí en cuanto a tareas, autoridad, deberes y responsabilidades, que pueden ser identificados por un mismo título, asignárseles igual remuneración y demandar los mismos requisitos de preparación, experiencia y otras calidades para su desempeño.

**SERIE DE CLASES DE PUESTOS:** Conjunto de dos o más clases de puestos que tienen similitud en cuanto a la naturaleza del trabajo, pero que difieren en cuanto a la complejidad, grado de dificultad, responsabilidad y autoridad, lo cual se expresa con números romanos en forma ascendente, partiendo de I como nivel inferior.

**DESCRIPCION DE CLASE DE PUESTOS:** Relación escrita de la especificación de la clase de puestos y los factores y subfactores considerados en la valoración.

**ESPECIFICACION DE CLASE DE PUESTOS:** Relación escrita que refleja los aspectos distintivos de una clase de puestos, respecto de las demás en cuanto a la naturaleza general de la actividad, ejemplos de trabajo, supervisión ejercida y recibida y requisitos mínimos de educación y experiencia exigibles para su desempeño.

**MANUAL DE DESCRIPCIONES Y ESPECIFICACIONES DE CLASES DE PUESTOS:** Recopilación genérica de las Descripciones de las Clases de Puestos existentes dentro del Plan de Clasificación.

**PUESTO:** Conjunto de tareas y responsabilidades asignadas por la autoridad competente, para cuya ejecución se requiere el empleo de una persona durante una jornada completa o parcial de trabajo. Dichas tareas y responsabilidades existen independientemente de que el puesto esté ocupado.

**ARTICULO 9. Utilización de Títulos de Puestos en Documentos Presupuestarios y Contables.** Para efecto de la programación presupuestaria del personal, la contabilización del gasto por pago de salarios, documentos relacionados con nombramientos, ascensos, presupuesto, cuentas, etc. debe utilizarse oficialmente los títulos de puestos establecidos por el Plan de Clasificación de Puestos.

### CAPITULO III

#### ADMINISTRACION DEL PLAN DE CLASIFICACION DE PUESTOS

**ARTICULO 10. Acciones en Materia de Clasificación.** Para la debida administración del Plan de Clasificación de la Empresa Portuaria Quetzal, se establecen las siguientes acciones:

- a) Creación y Clasificación de Puestos;
- b) Reclasificación de Puestos;
- c) Creación de Clases de Puestos;
- d) Modificación de Clases de Puestos;
- e) Supresión de Clases de Puestos;
- f) Revaloración de Clases de Puestos;
- g) Creación de Series de Clases de Puestos;
- h) Creación de Especialidades;
- i) Modificación de Especialidades; y,
- j) Supresión de Especialidades.

**ARTICULO 11. Clasificación de Puestos Nuevos.** Cuando por las necesidades del servicio se requiera de la creación de puestos, se deberá contar con la previsión de fondos necesarios debidamente autorizados por el Ministerio de Finanzas Públicas e incluidos en el presupuesto de Ingresos y Egresos de la Empresa.

**ARTICULO 12. Creación y Clasificación de Puestos.** La creación y clasificación de puestos tendrá el siguiente procedimiento:

- a) El jefe de la unidad administrativa que requiera de la creación de puestos, lo solicitará por escrito ante la Gerencia General, incluyendo las justificaciones del caso;
- b) Con la aprobación de la Gerencia General, el Departamento de Clasificación de Puestos y

Administración de Salarios, analizará la solicitud presentada; mediante el estudio de las justificaciones proporcionadas y atendiendo las necesidades del servicio, determinará la conveniencia o inconveniencia de la creación;

- c) Si el Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios determina conveniente la creación de los puestos, solicitará a la unidad interesada, un detalle de las tareas y responsabilidades que tendrán asignadas los puestos, a efecto de realizar el estudio de clasificación respectivo; y a la Gerencia Financiera, un informe que incluya prueba documental en cuanto a la disponibilidad presupuestaria. Si la creación no se considera atendible, presentará a la Gerencia General las recomendaciones que el caso amerite;
- d) Establecida la conveniencia y factibilidad de la creación de puestos, la Gerencia General lo someterá a consideración de la Junta Directiva para los efectos de la aprobación correspondiente, exponiendo los motivos que institucionalmente fundamenten la acción;
- e) Con la aprobación de la Junta Directiva y con base en la información obtenida, el Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, establecerá si dentro del Plan de Clasificación de la Empresa existen las clases que tipifiquen correctamente los puestos nuevos. De ser así procederá a asignar el título y salario que corresponda, haciéndolo constar en los documentos oficiales respectivos e incorporándolos a los registros correspondientes;
- f) Toda creación de puestos en la Empresa Portuaria Quetzal, debe ser notificada oportunamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil y a la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas; y,
- g) Para la creación de puestos debe de prevalecer

la Empresa, toda vez que la creación de puestos incide directamente en el gasto financiero de la misma, no sólo en lo que se refiere al salario inicial sino al gasto que se recurre por los beneficios adicionales que otorga la Empresa a sus trabajadores.

ARTICULO 13. Reclasificación de Puestos. La reclasificación de puestos constituye la determinación de la Junta Directiva de la Empresa de que un puesto asignado a una clase, debe pasar a formar parte de una clase distinta. La reclasificación de un puesto puede dar lugar a que éste pase a otra clase ubicada en una categoría salarial igual, superior o inferior a la que originalmente estaba asignado, siempre y cuando el salario del trabajador no sea disminuido.

La reclasificación procede únicamente cuando, por las necesidades del servicio o reorganización administrativa, se produzcan cambios sustanciales y permanentes en las tareas, deberes y responsabilidades asignadas a los puestos, modificaciones que previamente deben ser aprobadas por la Gerencia General, la que debe informar sobre el particular a la Junta Directiva de la Empresa.

ARTICULO 14. Procedimiento de Reclasificación de Puestos. Para la Reclasificación de Puestos debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) El jefe de la unidad administrativa interesada en la reclasificación de puestos, lo solicitará por escrito a la Gerencia General a través del Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, haciendo una exposición de los motivos que originan la solicitud;
- b) El Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios con instrucciones de la Gerencia General, realizará la investigación correspondiente para conocer en detalle los motivos expuestos y determinar si se justifica o no la reclasificación de los puestos solicitada;

- c) Si se determina la conveniencia de la reclasificación mediante el análisis correspondiente, el Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios establecerá que clase de puestos, comprendida dentro del Plan de Clasificación, tipifica correctamente al puesto de que se trate. En caso de que la reclasificación conlleve costo, debe contarse con la opinión favorable de la Gerencia Financiera en cuanto a la disponibilidad presupuestaria para el efecto;
- d) La reclasificación de los puestos y sus efectos, debe ser aprobada por la Junta Directiva, previa exposición justificada y documentada por parte de la Gerencia General; y,
- e) Una vez aprobada la reclasificación, el Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios procederá a realizar las acciones de asignación del nuevo título y salario, efectuando las correcciones que procedan en los registros y documentos oficiales, debiendo además notificar por escrito al empleado que se encuentre desempeñando el puesto reclasificado.

**ARTICULO 15.** La reclasificación de puestos obedece únicamente al cambio sustancial y permanente de las tareas asignadas a los puestos, y por ningún motivo se debe operar por circunstancias personales de quienes los ocupan; por negligencia o incapacidad de otros trabajadores de no asumir sus tareas y responsabilidades de acuerdo al Manual de Descripciones y Especificaciones de Clases de Puestos y que éstas se tengan que asignar a otros trabajadores, o por decisiones unilaterales de jefes de unidades, al hacer cambios inconsultos de personal, dejando posiciones vacías que causen o representen asignarles a otros puestos tareas que no son propias de los mismos.

**ARTICULO 16. Creación de Clases de Puestos.** La creación de una clase de puestos procede únicamente cuando dentro del Plan de Clasificación de Puestos de la Empresa, no exista la clase que tipifique

puesto nuevo o de uno existente, cuya reclasificación haya sido aprobada conforme al presente Reglamento, en este caso, el Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios con base en la información proporcionada por la unidad interesada, debe elaborar la Descripción y Especificación de Clase de Puestos correspondiente asignando el título y salario que se determine, incluyéndola dentro de los manuales, índices de clases y otros documentos pertenecientes al Plan de Clasificación.

**ARTICULO 17. Modificación de Clases de Puestos.** La modificación de una o más clases de puestos procede cuando, por cambios operados en los puestos, se requiere variar la respectiva Descripción y Especificación de Clase de Puestos en cualquiera de sus componentes, ya sea porque se amplian o modifican tareas y responsabilidades o se hace necesario variar el título de la clase de puestos o los requisitos mínimos exigibles para su desempeño. Esta acción también procede cuando, como consecuencia de revisión al Plan de Clasificación de Puestos, se determina que la dinámica de la organización hace necesario efectuar modificaciones o ampliaciones a las Clases de Puestos existentes, a fin de adecuarlas a las necesidades propias de la Empresa.

**ARTICULO 18. Supresión de Clases de Puestos.** La supresión de Clases de Puestos tiene lugar cuando se establece que ya no es necesaria una clase dentro del plan, por la inexistencia de puestos de trabajo dentro de la Empresa, o por los que existen, se considera que las tareas deben asignarse a otra Clase de Puestos.

**ARTICULO 19. Revaloración de Clases de Puestos.** La revaloración de una clase de puestos es el procedimiento técnico por medio del cual se modifica el salario asignado en razón de variaciones en la ponderación de los factores, subfactores y grados correspondientes a dicha clase. La revaloración puede implicar el incremento o decremento de salario inicial asignado a la clase de puestos de que se trate y requiere necesariamente de la aprobación de la Junta Directiva de la Empresa.

**ARTICULO 20. Creación de Series de Clases de Puestos.**  
Esta acción procede cuando se determine que dentro del Plan de Clasificación de Puestos, no existe la Serie de Clase de Puestos que tipifique correctamente al conjunto de clases que se agrupen en la serie de que se trate o que surjan nuevas actividades para las cuales sea necesario crear una nueva serie.

**ARTICULO 21. Procedimiento para la Creación de Series de Clases de Puestos.**

- a. El Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios previo análisis, establecerá la conveniencia de crear una nueva serie, para lo cual emitirá el dictamen correspondiente exponiendo el estudio realizado y las justificaciones que sustenten la acción;
- b. La Creación de Series de Clases de Puestos, deberá ser aprobada por Junta Directiva, previa exposición justificada de Gerencia General; y,
- c. Aprobada la acción de Creación de Series de Clases de Puestos, el Departamento de Clasificación de Puestos y Salarios, procederá a realizar la asignación correspondiente y las correcciones que procedan en los registros y documentos oficiales del Plan.

**ARTICULO 22. Creación de Especialidad.** La solicitud de Creación de una especialidad, procede únicamente cuando se determine la necesidad de utilizar nuevos campos de trabajo o áreas de la ciencia, con motivo de la implementación de nuevos servicios o la ampliación de los existentes y siempre que se determine que por las características del puesto no se le puede asignar una de las especialidades ya existentes en el Manual de Especialidades, y debe cumplirse con el siguiente procedimiento:

- a) La jefatura de la unidad administrativa de que se trate, formulará por escrito la solicitud ante la Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos, acompañando una exposición de

los motivos que originaron la propuesta de creación correspondiente;

- b) La Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos cursará el expediente al Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios para obtener su opinión; Administación de Salarios para obtener su opinión; el que si lo estima conveniente, podrá solicitar que se amplíen las justificaciones y se proporcione información adicional o practicará las auditorías de trabajo que sean necesarias;
- c) El Departamento de clasificación de Puestos y Administración de Salarios, propondrá el proyecto de acuerdo de creación de la especialidad ante la Gerencia General, adjuntando el Dictamen correspondiente;
- d) Gerencia General aprueba el Acuerdo si lo considera conveniente y se notifica a las unidades administrativas involucradas; y,
- e) El Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios queda encargado de adicionar los ejemplos de trabajo en las clases de puestos que resulten involucradas en el Manual de Descripciones y Especificaciones de Clases de Puestos y la incorporación de la nueva especialidad en el Manual respectivo.

**ARTICULO 23. Cambio de Especialidad.** La especialidad asignada a un puesto es de carácter permanente, razón por la cual su modificación procede únicamente en los siguientes casos:

- Cuando por necesidades de la prestación de los servicios se establezca que se deben operar modificaciones sustanciales y permanentes en la actividad de trabajo de un puesto; y,
- Cuando se determine que la especialidad asignada a un puesto no es la correcta.

Debiendo cumplirse el siguiente procedimiento:

- a) La jefatura de la unidad administrativa donde se encuentra presupuestado el puesto, una vez establecida la necesidad de modificar la especialidad, presentará una solicitud justificada ante la Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos;
- b) La Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos evaluará la petición y cursará el expediente al Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios el que podrá requerir que se amplíe la información o las justificaciones y practicará las auditorías de trabajo que sean pertinentes, a efecto de establecer la procedencia o improcedencia de la acción; y,
- c) El Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, emitirá su dictamen correspondiente y de ser procedente la acción solicitada, propondrá el proyecto de acuerdo ante la Gerencia General, el que una vez aprobado deberá ser notificado a las unidades administrativas involucradas.

**ARTICULO 24. Supresión de una Especialidad.** La supresión procedera únicamente cuando se ha establecido que la especialidad asignada a un puesto ha dejado de ser propia del campo de trabajo de la Empresa, por lo que ya no es representativa de las actividades que efectivamente desarrolla, debiendo para el efecto seguir el procedimiento siguiente:

- a) La jefatura de la unidad administrativa de que se trate, presentará ante la Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos, la solicitud de supresión de especialidad, acompañada de las justificaciones en que se fundamenta;
- b) La Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos cursará el expediente al Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios;

c) El Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, realizará el análisis correspondiente a la información, elaborando el dictamen que corresponda y si es procedente la acción, propondrá ante la Gerencia General el proyecto de acuerdo que corresponda, debiéndose notificar a las unidades administrativas involucradas; y,

d) El Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios es el responsable de la actualización del Manual de Descripciones y Especificaciones de Clases de Puestos y Manual de Valoración de Puestos en caso de la procedencia de la supresión de la especialidad.

El Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, queda obligado a revisar el Manual de Especialidades y previo estudio del mismo, a suprimir de oficio las especialidades que considere convenientes, haciendo los ajustes en los instrumentos técnicos correspondientes y notificar a donde corresponda.

ARTICULO 25. Responsabilidad de la Administración del Plan. La administración del Plan de Clasificación de Puestos es responsabilidad de la Junta Directiva y de la Gerencia General en lo que concierne a las decisiones, y el Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, en la aplicación del proceso técnico.

ARTICULO 26. Revisión y Modificación del Plan de Clasificación. La Gerencia General dispondrá la revisión total o parcial del Plan de Clasificación de Puestos cuando lo estime necesario, previa aprobación de la Junta Directiva de la Empresa Portuaria Quetzal. Las revisiones parciales deben realizarse por lo menos cada dos años a efecto de mantener actualizado el Plan.

Las modificaciones a los Instrumentos del Plan que no incidan en el Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria

Quetzal, deben ser aprobadas por la Junta Directiva atendiendo el procedimiento utilizado para su aprobación original, siendo responsabilidad de sus autoridades notificarlas a la Oficina Nacional de Servicio Civil y a la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas. No obstante lo anterior, cuando las modificaciones se refieran al Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, debe procederse en la forma prescrita en el Artículo 56. del presente Acuerdo.

**ARTICULO 27. Prohibiciones en Materia de Clasificación de Puestos.** En la aplicación del Plan de Clasificación de Puestos se establecen las prohibiciones siguientes:

- a) Utilizar en asuntos relacionados con contabilidad, presupuesto y otras acciones oficiales, títulos de puestos que no sean los aprobados dentro del Plan de Clasificación.
- b) Suprimir o abolir una clase de puestos o un puesto, con el propósito de despedir al trabajador que lo ocupa.
- c) Reclasificar un puesto, si el empleado que lo ocupa no satisface los requisitos de preparación académica y experiencia laboral exigidos para el desempeño del puesto en la nueva clase.
- d) Reclasificar un puesto de una clase de categoría salarial superior, con el propósito de mejorar la remuneración del empleado que lo ocupa, sin observar los procedimientos o sin atender los motivos que fundamentan la acción de reclasificación de puestos establecidos en este reglamento.
- e) Reclasificar un puesto a una clase de categoría salarial superior, por el motivo que la persona que lo ocupa adquiera méritos de preparación académica, sin que las funciones del puesto hayan variado sustancial y permanentemente.
- f) Reclasificar un mismo puesto más de una vez en

el periodo de seis meses; y,

- g) Asignar a un trabajador, tareas distintas a las asignadas al puesto que ocupa o, trasladarlo en forma definitiva a una unidad administrativa diferente a la que le corresponde presupuestariamente, sin seguir el procedimiento establecido.

#### CAPITULO IV

##### VALORACION DE PUESTOS

ARTICULO 28. Valoración de Puestos. Es el sistema técnico utilizado para determinar la importancia de cada puesto de la organización en relación con los demás, para el correcto establecimiento de los salarios correspondientes.

ARTICULO 29. Método de Valoración. Para la valoración de puestos en la Empresa Portuaria Quetzal se utilizará el método de valoración por puntos, de conformidad con los factores, subfactores, grados y puntos.

ARTICULO 30. Factores de Valoración. Los factores de valoración de puestos en la Empresa Portuaria Quetzal, son los siguientes:

- a) Formación, habilidad y experiencia;
- b) Responsabilidad;
- c) Complejidad de Labores;
- d) Esfuerzo; y,
- e) Condiciones de trabajo.

Cada factor se integra por subfactores cuya definición está contenida en el Manual de Valoración de Clases de Puestos.

ARTICULO 31. Escala de Valoración. Es el instrumento

subfactores y grados utilizados en la valoración de los puestos con indicación del número de puntos que corresponde a cada uno de ellos.

ARTICULO 32. Aplicación de la Valoración. La valoración se aplica a todas las clases de puestos comprendidas en el Plan de Clasificación, a excepción de los puestos de Gerente General y Subgerente General. También debe aplicarse a las clases de puestos creadas o modificadas de conformidad con el presente reglamento.

## CAPITULO V

Gobierno Constitutivo  
146 - 2000

### ESCALA DE SALARIOS

ARTICULO 33. Escala de Salarios. Para la asignación de salarios de las clases de puestos contenidas en el Plan de Clasificación de Puestos de la Empresa Portuaria Quetzal, se establece la siguiente escala:

SERIE SALARIAL	SALARIO INICIAL	SALARIOS 1	INTERMEDIOS 2	SALARIO MAXIMO
1	650	750	850	1,050
2	675	775	875	1,075
3	700	800	900	1,000
4	725	835	945	1,055
5	750	860	970	1,080
6	775	885	995	1,105
7	800	910	1,020	1,130
8	825	945	1,065	1,185
9	850	970	1,090	1,210
10	875	995	1,115	1,235
11	900	1,020	1,140	1,260
12	950	1,080	1,210	1,340
13	1,000	1,130	1,260	1,390
14	1,100	1,230	1,360	1,490
15	1,200	1,340	1,480	1,620
16	1,300	1,440	1,580	1,720
17	1,400	1,540	1,680	1,820
18	1,500	1,640	1,780	1,920
19	1,600	1,750	1,900	2,050
20	2,400	2,550	2,700	2,850
21	2,600	2,800	3,000	3,200

22	2,800	3,000	3,200	3,400	3,600
23	3,000	3,200	3,400	3,600	3,800
24	3,500	3,750	4,000	4,250	4,500
25	4,000	4,250	4,500	4,750	5,000
26	5,000	5,250	5,500	5,750	6,000
27	6,000	6,350	6,700	7,050	7,400
28	7,000	7,350	7,700	8,050	8,400
29	8,000	8,400	8,800	9,200	9,600
30	9,000	9,400	9,800	10,200	10,600

**ARTICULO 34.** Integración de la Escala de Salarios. La escala de Salarios de la Empresa se integra en la forma siguiente:

- a) **Serie Salarial.** Constituye cada una de las categorías de la escala ordenadas ascendentemente. Cada serie salarial contiene salario inicial, salarios intermedios y salario máximo;
- b) **Salario Inicial.** Es el salario que corresponde presupuestariamente a cada uno de los puestos asignados dentro de una misma clase. Consecuentemente, es el salario base asignado a esa clase de puestos;
- c) **Salarios Intermedios.** Son los salarios comprendidos entre el salario inicial y el salario máximo, en cada serie de la escala. Los salarios intermedios se utilizan para la aplicación de la política salarial de la Empresa y se asignarán en la forma establecida en el artículo 38.; y,
- d) **Salario Máximo.** Es el salario tope en cada serie, de acuerdo al período de vida útil de la Escala de Salarios.

## CAPITULO VI

### ADMINISTRACION DE SALARIOS

**ARTICULO 35.** Monto de la Retribución. Los salarios iniciales, intermedios y máximos contenidos en la Escala de Salarios, corresponden a un doceavo parte del sueldo básico para cada puesto.

de trabajo de la Empresa en el presupuesto respectivo;

**ARTICULO 36. Salario y Jornada de Trabajo.** Los salarios contenidos en la escala, corresponden a la remuneración determinada por el cumplimiento efectivo de una jornada completa de trabajo, conforme a las jornadas establecidas por la Empresa; y si no se realizan jornadas distintas, se pagará lo siguiente:

**ARTICULO 37. Normas para Remuneración en Jornadas Especiales.** Para la remuneración de los trabajadores que laboren durante un período distinto a la jornada completa de trabajo se observará lo siguiente:

- a) Cuando un empleado, por la naturaleza del puesto que se trate, sea contratado para laborar durante una jornada parcial de trabajo devengará el salario proporcional al que le correspondería si laborara la jornada completa de trabajo;
- b) Cuando el empleado labore tiempo adicional a la jornada completa de trabajo legalmente establecida, deberá remunerársele el tiempo extraordinario laborado, siempre que exista autorización expresa por escrito y no se trate de reposición de tiempo por negligencia, omisión o enmienda por parte del trabajador. El monto de la remuneración que se pagará a los trabajadores de la Empresa que laboren fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en días de asueto o días domingo, será establecido por un reglamento especial. Tales asignaciones deberán tener como base el valor de la hora ordinaria de trabajo, conforme a la Escala de Salarios contenida en el Artículo 33 de este Reglamento; y,
- c) No tendrán derecho a pago de tiempo extraordinario, los empleados que por la naturaleza del trabajo que desempeñen, no están sujetos a las limitaciones de jornada ordinaria de trabajo.

**ARTICULO 38. Promoción Salarial.** Se entiende por Promoción Salarial la asignación del salario intermedio inmediato superior al que se encuentra devengando el empleado, dentro de la serie salarial en que está comprendida la Clase de Puestos a que pertenece el

puesto que ocupa. Las promociones salariales se aplicarán después de uno (1) o dos (2) años de servicio continuo de cada trabajador, previo a las calificaciones satisfactorias de cada uno de los mismos de conformidad con el sistema de Evaluación del Desempeño que establezca la Empresa Portuaria y el sistema de Evaluación de Méritos a que se refiere el Artículo 49. de este Reglamento y siempre que la disponibilidad financiera lo permita, tales promociones deberán asignarse en los renglones presupuestarios 013 o 028, según sea el caso.

**ARTICULO 39. Asignación Salarial en Caso de Ascenso.**  
Para la asignación de salario en casos de ascenso, se deben observar las normas siguientes:

- a) Los empleados que sean ascendidos definitivamente a un puesto de categoría salarial superior, devengarán el salario inicial correspondiente al puesto al cual ascienden. Si el servidor devenga un salario total mayor, deberá asignársele el salario intermedio próximo dentro de los contenidos en la serie de la escala a la cual estará asignado el puesto al que asciende; y,
- b) Los empleados ascendidos en forma interina devengarán el salario inicial del puesto al cual son ascendidos, salvo que su salario total en el puesto, que ocupan sea mayor, en cuyo caso continuarán devengando este último.

**ARTICULO 40. Programación Presupuestaria de Salarios.**  
Dentro de la programación presupuestaria anual de la Empresa y como parte del Presupuesto de Ingresos y Egresos, debe formularse el presupuesto de salarios conforme a las normas presupuestarias que rigen para el Sector Público con el detalle de todos los puestos, consignándose a cada uno el título y salario que le corresponde de acuerdo a la clasificación establecida. Las cantidades que los trabajadores devenguen o se prevean por concepto de promoción salarial, debe consignarse a nivel de actividad o producto, con cargo al renglón presupuestario 013 o 028 de la clasificación

**ARTICULO 41. Determinación del Salario al Ingreso o Retiro del Trabajador.** Las personas que ocupen puestos en la Empresa comenzarán a devengar el salario inicial que le corresponde al puesto, a partir del día en que tomen posesión del mismo, hasta su entrega; Si la entrega se efectúa después de la mitad de la jornada de trabajo, el salario corresponderá a la persona que entrega.

**ARTICULO 42. Formas de Pago de Salarios.** El pago de salarios al personal de la Empresa, deberá atender los siguientes:

- a) Los pagos se harán en períodos quincenales o mensuales, según convenga a las políticas de la Empresa;
- b) Todo pago debe hacerse en efectivo o por medio de cheque a nombre de cada empleado;
- c) Los pagos se efectuarán en los mismos lugares de trabajo y deben hacerse directamente al trabajador, su representante legal o persona debidamente autorizada para el efecto; y,
- d) Los pagos por concepto de salarios se imputarán a las partidas específicas que identifican a los puestos dentro del Presupuesto de "Ingresos" y Egresos de la Empresa.

**ARTICULO 43. Prohibiciones Generales en Materia de Salarios.** En la Administración del régimen de salarios de la Empresa Portuaria Quetzal se establecen las prohibiciones siguientes:

- a) Ningún empleado puede ser objeto de promoción salarial durante el periodo de prueba;
- b) No puede disponerse una nueva promoción salarial para un mismo empleado antes de transcurrir seis meses, a partir de la última promoción o ascenso; y,
- c) Ningún trabajador puede desempeñar a la vez, dos

o más puestos dentro de la Institución; sin embargo, no se entenderá como desempeño de dos o más puestos remunerados a quienes por razón de su cargo formen parte de juntas, comisiones y otros órganos similares, cuyo desempeño sea retribuido por sistema de dietas.

**ARTICULO 44. Responsabilidad por Pagos Ilegales.** Se prohíbe efectuar pago alguno por servicios personales en contra de las disposiciones del presente Reglamento y demás disposiciones aplicables. En consecuencia, incurre en responsabilidad quien autorice, apruebe, efectúe o refrende el pago o suscriba el comprobante, cheque o nómina de pago respectiva. La cantidad pagada en contravención de esta norma debe ser recuperada por la vía legal correspondiente e ingresada a las cajas de la Empresa Portuaria Quetzal, sin perjuicio de deducir las demás responsabilidades legales que correspondan.

**ARTICULO 45. Aplicación de Políticas Salariales del Gobierno de la República.** Los trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, quedan excluidos de las políticas salariales y otro tipo de beneficios económicos, que el Gobierno de la República aplique a los trabajadores del Organismo Ejecutivo, así como para sus entidades descentralizadas y autónomas, que no cuenten con su propio Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios.

## CAPITULO VII

### PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 46. Término del Período de Prueba.** Toda persona nombrada en un puesto de naturaleza permanente o por contrato debe someterse a un período de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses para los nuevos servidores, y tres para los casos de ascenso.

Queda a salvo el derecho del servidor a ser restituído a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto

Al terminar satisfactoriamente el periodo de prueba, el servidor debe ser considerado empleado regular.

**ARTICULO 47. Facultad de la Autoridad Nominadora.** En cualquier tiempo, dentro del periodo probatorio, y conforme al reglamento respectivo, la autoridad nominadora puede separar a un empleado, si considera que éste es inepto y no cumple sus deberes satisfactoriamente, o que sus hábitos o conductas general no justifican su continuación en el servicio. La Autoridad Nominadora podrá ordenar la remoción de cualquier servidor durante el periodo probatorio, siempre que establezca que su nombramiento fué resultado de error o fraude, en cuyo caso el interesado deberá ser oido previamente, para lo cual se le concederá audiencia de tres días a partir del requerimiento.

**ARTICULO 48. Evaluación del Periodo de Prueba.** Es responsabilidad directa de los jefes inmediatos del trabajador informar por lo menos con diez (10) días de anticipación al vencimiento del periodo probatorio, a la Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos, sobre la conducta, rendimiento y demás información relacionada con su desempeño, así como manifestar la conveniencia o inconveniencia de que el servidor continúe en el puesto.

La Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos llevará a la Gerencia General el expediente respectivo para que con base en el informe del jefe inmediato resuelva lo procedente.

El incumplimiento de esta norma dará lugar a las sanciones que establece el Reglamento General de Trabajo de la Empresa.

## CAPITULO VIII

### EVALUACION POR MERITOS

**ARTICULO 49. Establecimiento de un Sistema de Evaluación de Méritos.** La Empresa establecerá un sistema de evaluación del personal con el propósito

de determinar periódicamente la calidad de su rendimiento en la ejecución de las tareas inherentes al puesto que ocupan y en base al mismo proponer las promociones salariales y otros beneficios que correspondan.

**ARTICULO 50. Aplicación del Sistema de Evaluación.** El sistema de evaluación que se establezca determinará los aspectos a considerar y el personal a quien será aplicable; así como la periodicidad, factores a calificar y otros aspectos pertinentes.

**ARTICULO 51. Registro de Méritos y Deméritos.** Cuando un empleado de la Empresa realice una acción meritoria o incurra en falta, la Gerencia de Recursos Humanos y Servicios Administrativos a través del Departamento de Personal, con la información que le rinda el respectivo jefe, lo registrará en el récord de méritos y deméritos del empleado, para efectos de tomarlo en cuenta para la aplicación de promociones salariales, ascensos y otras acciones que correspondan.

## CAPITULO IX

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**ARTICULO 52. Aplicación Inicial de la Escala de Salarios.** Al entrar en vigencia el presente Reglamento, la aplicación inicial de la Escala de Salarios, se regirá por lo siguiente:

- a) Los puestos que tengan un salario inicial inferior a los establecidos, de conformidad con los resultados de la clasificación, se les asignará el salario inicial correspondiente a la clase de puestos donde hayan sido ubicados.
- b) No podrán ser disminuidos los salarios de aquellos puestos que, al momento de la aplicación de este Reglamento, tengan un salario superior al salario inicial establecido de conformidad con los resultados de la clasificación; en consecuencia, se les asignará el salario inicial correspondiente a

y la diferencia deberá ser consignada en los renglones presupuestarios 013 o 028, según corresponda.

**ARTICULO 53. Cambios de Denominación y Salarios.** Los cambios que se produzcan en la denominación y en los salarios de los puestos, derivados de la aplicación inicial del Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios establecidos en el presente Reglamento, no requieren una nueva contratación o nombramiento de los trabajadores que los ocupan.

**ARTICULO 54. Cumplimiento de Requisitos para el Personal Actual.** De la aplicación de este Reglamento deriva el cumplimiento de los requisitos de preparación académica y experiencia laboral establecidos en cada clase de puestos en el Manual de Descripciones y Especificaciones de Clases de Puestos, por lo que para la correcta administración del plan y desempeño de los puestos de la Empresa, las autoridades deben exigir que el personal que se nombre satisfaga los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia laboral establecidos en el referido manual. El personal de Planilla perteneciente al renglón presupuestario 041 "Planillas de Jornales" que se incorpora al Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios como personal con cargo al renglón presupuestario 011 "Personal Permanente en el Interior"; por esta única vez, se exime del cumplimiento del requisito mínimo de educación establecido en el Manual de Descripciones y Especificaciones de Clases de Puestos, por ser personal que presta sus servicios en la Empresa.

**ARTICULO 55. Revisión de la Clasificación de Puestos.** En el caso que un trabajador estuviere inconforme o considere que la clasificación del puesto que desempeña, no se encuentra acorde con las tareas que efectivamente realiza, podrá interponer ante Gerencia General de la Empresa el correspondiente recurso de revisión. El Gerente General cursará el expediente al Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios quien recabará la información que estime necesaria, requiriendo al interesado que manifieste por escrito los motivos de su inconformidad. El recurso de revisión deberá ser

resuelto y notificado dentro del término de treinta días, contados a partir de la fecha en que sea presentado.

**ARTICULO 56. Modificaciones al Reglamento.** Las modificaciones al presente Reglamento, requieren la aprobación del Organismo Ejecutivo, siguiendo el procedimiento empleado para su aprobación original.

**ARTICULO 57. Aplicación del Plan de Clasificación.** Quedan obligadas, la Junta Directiva y Gerencia General de la Empresa, a efectuar las acciones correspondientes para la adecuada administración del Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, dotando al Departamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de los recursos humanos y materiales que sean necesarios. Estas acciones deberán ser realizadas dentro de los treinta días siguientes a la aprobación del presente Reglamento.

**ARTICULO 2.** La Contraloría General de Cuentas, queda encargada de fiscalizar las operaciones y procedimientos relacionados con el pago de salarios y el cumplimiento de requisitos mínimos de preparación académica y experiencia laboral y demás normas de administración de personal de su competencia, derivadas de la aplicación del Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa.

**ARTICULO 3.** El presente Acuerdo empieza a regir el día uno de enero de mil novecientos noventa y cinco y deberá publicarse en el Diario Oficial.



RAMIRO DE LEON CARPIO

EL MINISTRO DE COMUNICACIONES  
TRANSPORTES Y OBRAS PÚBLICAS

Dr. Arturo G. Brundage M.D.  
Ministro de Comunicaciones,  
Transportes y Obras Públicas



LA MINISTRA DE FINANZAS PÚBLICAS



Ana Ordóñez de Molina  
Ministra de Finanzas Pública

(8151-4) 3-148

MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS

Faccionó la Edición  
LUIS ALBERTO GIRÓN GOMEZ

FAT J 00 3323586

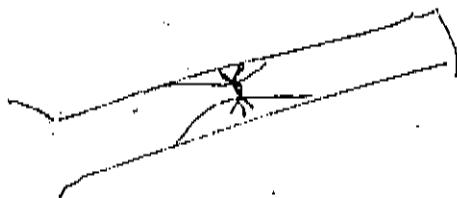
4000' 1000' 1000'

Telefones Nov. 19  
G320+86

650 5 mtrs = 100 de paso

1100 7 " = 130 " " (130)  
115 01 enero

FAT  
2485053  
DTT





# MINISTERIO DE COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

Acuérdase emitir los siguientes: REFORMAS AL ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 52-95 DE FECHA 23 DE ENERO DE 1995, REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS DE LA EMPRESA PORTUARIA QUETZAL.

## ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 25-2011

Guatemala, 27 de enero del 2011

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, así como con las aquellas que en su caso por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de las entidades descentralizadas y autónomas que dichas leyes o por cedulación regulan prestarán servicios a las autoridades en la ley de servicio civil, conservando sus tratos.

### CONSIDERANDO

Que la Junta Directiva de la Empresa Portuaria Quetzal, con base en el Artículo 2 de la Ley Orgánica de la Empresa Portuaria Quetzal, Decreto Ley 100-85, mediante el Punto 31XVII del Acta número 100-85 y acuerdo tomado dos mil diez, de la sesión celebrada el dos de diciembre de dos mil diez, enunciado en su parte final como "ARTÍCULO 31XVII. SISTEMA DE GOBIERNO Y SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS".

La Junta Directiva de la Empresa Portuaria Quetzal, en su reunión realizada el día veintidós de enero de dos mil diez, para la aplicación del primer pago anual a partir de enero de 2010, el segundo y el tercero, cada año, cumpliendo lo establecido en la legislación laboral vigente.

y el pago salarial después de un año de servicio continuo de cada trabajador, durante los años 2011 y 2012, respectivamente.

### CONSIDERANDO

Que el Acuerdo Gubernativo número 52-95 de fecha 23 de enero de 1995, que contiene el Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal, establece en el Artículo 30 que las modificaciones a dicho Reglamento, requieren la aprobación del Organismo Ejecutivo, por tal razón deviene procedente reformar el Acuerdo Gubernativo de mérito.

### POR TANTO

En el ejercicio de la función que le confiere el Artículo 183 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

### ACUERDO

Basta lo siguiente:

#### REFORMAS AL ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 52-95 DE FECHA 23 DE ENERO DE 1995, REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS DE LA EMPRESA PORTUARIA QUETZAL

Artículo 1. Se reforma el Artículo 4, el cual queda así:

"Artículo 4. Cargas no previstas y Fuentes Suplementarias. Las cargas no previstas en el presente Reglamento, serán establecidas por el Director General, con base en el Reglamento General de Trabajo, en consonancia con el ejercicio de los presentes normativos, en cuanto a su objeto y contenido, aplicando suplementariamente las demás disposiciones propias de la Empresa, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, Ley de Salarios de la Administración Pública, los principios generales de la Administración de Personal en el Sector Público, la equidad y los principios generales de derecho del trabajo en el orden mencionado".

Artículo 2. Se adiciona el Artículo 5 Bis, con el texto siguiente:

"Artículo 5 Bis. Clasificación de Puestos. Según el Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal, los puestos que se integren serán clasificados según la naturaleza y las series de planes de trabajo a que se refiere dicho Plan".

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 26 Bis, con el texto siguiente:

"Artículo 26 Bis. Aprobación de los Instrumentos Técnicos. Los instrumentos Técnicos, como para la aplicación del Plan, citados en el Artículo 7 del presente Reglamento, deberán ser revisados y autorizados cada dos (2) años y aprobados mediante resolución de la Dirección General, previa opinión favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil."

Artículo 4. Se reforma el Artículo 32, el cual queda así:

"Artículo 32. Recibo de Salarios. Para la asignación de salarios de los niveles de puestos contenidos en el Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal, se establecen lo siguiente:

SERIE SALARIAL	SALARIO INICIAL Q.	PASOS SALARIALES		
		2010 Q.	2011 Q.	2012 Q.
1	1,620.00	200.00	200.00	200.00
2	1,720.00	200.00	200.00	200.00
3	1,820.00	200.00	200.00	200.00
4	1,920.00	200.00	200.00	200.00
5	2,020.00	200.00	200.00	200.00
6	2,120.00	200.00	200.00	200.00
7	2,220.00	200.00	200.00	200.00
8	2,320.00	200.00	200.00	200.00
9	2,420.00	200.00	200.00	200.00
10	2,520.00	200.00	200.00	200.00
11	2,620.00	200.00	200.00	200.00
12	2,720.00	200.00	200.00	200.00
13	2,820.00	200.00	200.00	200.00
14	2,920.00	200.00	200.00	200.00
15	3,020.00	200.00	200.00	200.00
16	3,120.00	200.00	200.00	200.00
17	3,220.00	200.00	200.00	200.00
18	3,420.00	200.00	200.00	200.00
19	3,620.00	200.00	200.00	200.00
20	3,820.00	200.00	200.00	200.00
21	4,020.00	200.00	200.00	200.00
22	5,380.00	400.00	400.00	400.00
23	5,780.00	400.00	400.00	400.00
24	6,180.00	400.00	400.00	400.00
25	11,580.00	400.00	400.00	400.00
26	6,980.00	500.00	500.00	500.00
27	7,380.00	500.00	500.00	500.00
28	7,780.00	500.00	500.00	500.00
29	8,180.00	500.00	500.00	500.00
30	8,580.00	500.00	500.00	500.00
31	9,380.00	500.00	500.00	500.00
32	10,180.00	500.00	500.00	500.00
33	11,580.00	500.00	500.00	500.00
34	12,380.00	500.00	500.00	500.00
35	12,780.00	500.00	500.00	500.00

### Artículo 5. Se reforma el Artículo 38, el cual queda así:

"Artículo 38. Promoción Salarial. Se entiende por Promoción Salarial la asignación del Puesto, con carácter temporal y extraordinario en los niveles establecidos en el Artículo 30 del presente Reglamento, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 430-2007 de fecha 14 de septiembre de 2007. La promoción salarial tendrá vigencia del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012. La remuneración del primer puesto salarial se otorgará durante el año 2010, el segundo y tercer puesto salarial después de un año de servicio continuo del trabajador, durante los años 2011 y 2012, respectivamente."

Para poder asignar dicha remuneración, se deberá tener en cuenta los resultados establecidos en cada uno de los trabajadores según el Sistema de Evaluación del Desempeño establecido en la Empresa Portuaria Quetzal y el Sistema de Evaluación de Méritos al que refiere el Artículo 49 del presente Reglamento, siempre que la disponibilidad financiera de la Empresa lo permita. Tal promoción deberá asignarse como "Complemento Salarial al Servicio Personal Permanente", en el Régimen presupuestario que corresponda."

Artículo 6. El presente Acuerdo Gubernativo ampara a regir a partir del día siguiente a su publicación en el Diario de Centro América.

### COMUNÍQUESE

ALVARO COLOM CABALLEROS

Jesús Insúa Ramazzini  
Ministro de Comunicaciones  
Infraestructura y Vivienda



Ricardo del Cid Rodón  
Máster de Plenas facultades

Sra. Carlos Latorre Ojeda  
SECRETARIO GENERAL  
DIRECCIÓN DE LA POLÍTICA  
119345-7-31

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN

Acuérdase DECLARAR LOS MUNICIPIOS DE NENTÓN, SAN ANTONIO HUISTA, SANTA ANA HUISTA, JACALTENANGO, SAN SEBASTIÁN COATÁN, SAN MIGUEL ACATÁN, SAN RAFAEL LA INDEPENDENCIA, CONCEPCIÓN HUISTA, TODOS SANTOS CUCHUMATÁN Y SAN MATEO IXTATÁN DEL DEPARTAMENTO DE MUEHUETENANGO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA COMO ÁREA LIBRE DE LA PLAGA MOSCA DEL MEDITERRÁNEO (CERATITIS CAPITATA WIED).

## ACUERDO MINISTERIAL No. 01-2011

Edificio Monja Blanca: Guatemala, 06 de enero de 2011

### EL MINISTRO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN

#### CONSIDERANDO:

Que corresponde al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, declarar Áreas libres de plagas de los vegetales, de acuerdo con sus procedimientos, concordando con los organismos internacionales oficiales; con base a procedimientos desarrollados bajo el marco de referencia de las convenciones, códigos o tratados internacionales.

#### CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, en cumplimiento de las normas nacionales, directrices y recomendaciones de los organismos internacionales de referencia, le corresponde erradicar del país la plaga (mosca del Mediterráneo), derivado de los resultados se demuestra que se cumple con las Normas de la Convención Internacional de Protección Fitosanitaria, por lo que procedente declarar algunos municipios del departamento de Huehuetenango Guatemala como área libre de Mosca del Mediterráneo y de conformidad con dictamen técnico de fecha veintimil de noviembre de dos mil diez emitido por Jefe del Área Fitosanitaria y Jefe de la Oficina de Normas y Procedimientos de la Unidad de Normas y Regulaciones del MAGA.



MINISTERIO DE COMUNICACIONES.  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

PRESTOLIN  
Agencia Central  
Registro de Documentos y Asuntos  
14 SET. 2007  
Folio de Ingreso: 1609  
Liberado: 6/9/2007  
Folio: 5/7  
Cassilla: 7  
1929

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 430-2007

Guatemala, 14 SEP 2007

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que mediante Acuerdo Gubernativo número 52-95 de fecha 23 de enero de 1995, se aprobó el Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal, el cual establece que las modificaciones que se le hagan, requieren la aprobación del Organismo Ejecutivo.

CONSIDERANDO:

Que la Junta Directiva de la Empresa Portuaria Quetzal, aprobó otorgar a los trabajadores con cargo al renglón presupuestario 011 "Personal Permanente", un paso salarial en los montos establecidos para cada serie, por un periodo de 2 años, con la aplicación del primer paso salarial a partir de enero de 2007 y el segundo paso salarial a partir de enero de 2009. Por tal razón deviene procedente reformar el Acuerdo Gubernativo de mérito.

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

ACUERDA:

Emitir las siguientes reformas al Acuerdo Gubernativo número 52-95 de fecha 23 de enero de 1995, Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal.

Artículo 1. Se reforma el artículo 33 el cual queda así:

"Artículo 33. Escala de Salarios. Para la asignación de salarios de las clases de puestos contenidas en el Plan de Clasificación de Puestos de la Empresa Portuaria Quetzal, se establece la siguiente escala:

*(Firma)*





MINISTERIO DE COMUNICACIONES.  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA



Artículo 2. Se reforma el artículo 34 el cual queda así:

"Artículo 34. Integración de la Escala de Salarios. La escala de Salarios de la Empresa se integra en la forma siguiente:

- a) Serie Salarial. Constituye cada una de las categorías de la escala ordenadas ascendenteamente. Cada serie salarial contiene salario inicial y paso salarial.
- b) Salario Inicial o Salario Básico. Es el salario que corresponde presupuestariamente a cada uno de los puestos asignados dentro de una misma clase.
- c) Paso Salarial. Son los montos establecidos en la escala de salarios en forma horizontal en cada serie, los cuales se utilizan para la aplicación de la política salarial de la Empresa y se asignarán en la forma establecida en el artículo 38 del Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios."

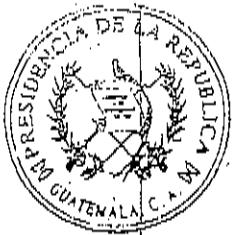
Artículo 3. Se reforma el artículo 38 el cual queda así:

"Artículo 38. Promoción Salarial. Se entiende por Promoción Salarial la asignación del Paso Salarial, con carácter temporal y extraordinario, en los montos estipulados en el artículo 33 del presente Reglamento. La promoción salarial tendrá vigencia del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009. La remuneración del primer paso salarial se otorgará durante el año 2007 y el segundo paso salarial después de 2 años de servicio continuo de cada trabajador durante el año 2009.

Para poder asignar dicha remuneración, se deberá tomar en cuenta los resultados satisfactorios de cada uno de los trabajadores según el Sistema de Evaluación de Desempeño que establezca la Empresa Portuaria y el Sistema de Evaluación de Méritos a que se refiere el artículo 49 de este Reglamento, siempre que la disponibilidad financiera lo permita, tal promoción deberá asignarse con cargo a renglón presupuestario 012 "Complemento personal al salario del personal permanente." *(FIRMA)*



MINISTERIO DE COMUNICACIONES.  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA



SERIE SALARIAL	SALARIO INICIAL	PASO SALARIAL
1	Q. 1,530.00	Q. 150.00
2	Q. 1,560.00	Q. 150.00
3	Q. 1,590.00	Q. 150.00
4	Q. 1,620.00	Q. 150.00
5	Q. 1,650.00	Q. 150.00
6	Q. 1,692.00	Q. 200.00
7	Q. 1,722.00	Q. 200.00
8	Q. 1,752.00	Q. 200.00
9	Q. 1,782.00	Q. 200.00
10	Q. 1,812.00	Q. 200.00
11	Q. 1,842.00	Q. 250.00
12	Q. 1,902.00	Q. 250.00
13	Q. 1,962.00	Q. 250.00
14	Q. 2,082.00	Q. 250.00
15	Q. 2,202.00	Q. 250.00
16	Q. 2,322.00	Q. 300.00
17	Q. 2,442.00	Q. 300.00
18	Q. 2,562.00	Q. 300.00
19	Q. 2,682.00	Q. 300.00
20	Q. 2,922.00	Q. 300.00
21	Q. 3,162.00	Q. 350.00
22	Q. 3,402.00	Q. 350.00
23	Q. 3,654.00	Q. 350.00
24	Q. 3,894.00	Q. 350.00
25	Q. 4,134.00	Q. 350.00
26	Q. 4,374.00	Q. 400.00
27	Q. 4,974.00	Q. 400.00
28	Q. 5,574.00	Q. 400.00
29	Q. 6,174.00	Q. 400.00
30	Q. 6,774.00	Q. 400.00
31	Q. 7,974.00	Q. 500.00
32	Q. 9,174.00	Q. 500.00
33	Q. 10,374.00	Q. 500.00
34	Q. 11,574.00	Q. 500.00

*[Signature]*



MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

Artículo 4. El presente Acuerdo empezará a regir a partir del día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNÍQUESE

Oscar Berger  
OSCAR BERGER



Francisco Unda Toriello  
Ministro de Comunicaciones,  
Infraestructura y Vivienda

Dic. Jorge Tadeo Hoyos Reyes  
SECRETARIO GENERAL  
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Mafí Rodríguez García  
Ministro de Finanzas Públicas

000725

MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

*Voblo  
WJ*

*Minas  
Portuaria Quetzal  
Ole.*

Guatemala, 5 MAR. 2003

ACUERDO GUBERNATIVO No. 52-95-2003

## EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

### CONSIDERANDO:

Que mediante Acuerdo Gubernativo número 52-95 de fecha 23 de enero de 1995, se aprobó el "Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal", el cual en su Artículo 33, contiene la Escala de Salarios para la asignación de salarios iniciales y promociones salariales, mismo que fue reformado por los Acuerdos Gubernativos números 581-97 y 146-2000 de fechas 30 de julio de 1997 y 10 de abril de 2000, respectivamente;

### CONSIDERANDO:

Que con fecha 13 de junio de 2002, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante Resolución No. 177-A /2002, homologó el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre Miembros del Sindicato y Autoridades Superiores de la Empresa Portuaria Quetzal, con el objeto de regular, armonizar y desarrollar las relaciones e intereses mutuos de los trabajadores con la Empresa, para hacer más eficientes los servicios y brindar estabilidad y bienestar en su trabajo;

### CONSIDERANDO:

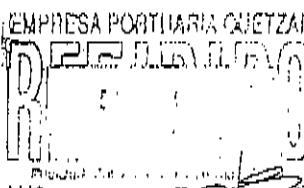
Que mediante Resolución No. D-2002-748 de fecha 26 de julio de 2002, la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, recomendó a las Autoridades Superiores de la Empresa Portuaria Quetzal, la actualización de la Escala de Salarios contenida en el Acuerdo Gubernativo número 52-95 y sus reformas, a fin de incorporar a la misma el incremento salarial de Q. 300 mensuales otorgado a sus trabajadores conforme lo establecido en el Artículo 54 de la referida Ley Profesional, razón por la que es necesario emitir la disposición legal que en derecho corresponde;

### POR TANTO;

En ejercicio de la función que le confiere la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 183, inciso e);

### ACUERDA:

ARTICULO 1º. Reformar el Artículo 33 del Acuerdo Gubernativo número 52-95 de fecha 23 de enero de 1995, reformado por los Acuerdos Gubernativos números 581-97 y 146-2000 de fechas 30 de julio de 1997 y 10 de abril de 2000, respectivamente, el cual queda así:





MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

000725

Guatemala,

**"ARTICULO 33. Escala de Salarios. Para la asignación de salarios de las clases de puestos contenidas en el Plan de Clasificación de Puestos de la Empresa Portuaria Quetzal, se establece la siguiente ESCALA DE SALARIOS:**

SERIE SALARIAL	SALARIO INICIAL	SALARIOS	Enero 2004		Enero 2005		Enero 2006	
			I	II	INTERMEDIOS	SALARIO MÁXIMO		
1	Q. 1,530	Q. 1,680			Q. 1,830	Q. 1,980		
2	Q. 1,560	Q. 1,710			Q. 1,860	Q. 2,010		
3	Q. 1,590	30	Q. 1,740		Q. 1,890	Q. 2,040		
4	Q. 1,620		Q. 1,770		Q. 1,920	Q. 2,070		
5	Q. 1,650	42	Q. 1,800		Q. 1,950	Q. 2,100		
6	Q. 1,692	30	Q. 1,892		Q. 2,092	Q. 2,292		
7	Q. 1,722	30	Q. 1,922		Q. 2,122	Q. 2,322		
8	Q. 1,752	30	Q. 1,952		Q. 2,152	Q. 2,352		
9	Q. 1,782	30	Q. 1,982		Q. 2,182	Q. 2,382		
10	Q. 1,812	30	Q. 2,012		Q. 2,212	Q. 2,412		
11	Q. 1,842	60	Q. 2,092		Q. 2,342	Q. 2,592		
12	Q. 1,902	60	Q. 2,152		Q. 2,402	Q. 2,652		
13	Q. 1,962	120	Q. 2,212		Q. 2,462	Q. 2,712		
14	Q. 2,082	120	Q. 2,332		Q. 2,582	Q. 2,832		
15	Q. 2,202	120	Q. 2,452		Q. 2,702	Q. 2,952		
16	Q. 2,322	120	Q. 2,622		Q. 2,922	Q. 3,222		
17	Q. 2,442	120	Q. 2,742		Q. 3,042	Q. 3,342		
18	Q. 2,562	120	Q. 2,862		Q. 3,162	Q. 3,462		
19	Q. 2,682	240	Q. 2,982		Q. 3,282	Q. 3,582		
20	Q. 2,922	240	Q. 3,222		Q. 3,522	Q. 3,822		
21	Q. 3,162	240	Q. 3,512		Q. 3,862	Q. 4,212		
22	Q. 3,402	252	Q. 3,752		Q. 4,102	Q. 4,452		
23	Q. 3,654	240	Q. 4,004		Q. 4,354	Q. 4,704		
24	Q. 3,894	240	Q. 4,244		Q. 4,594	Q. 4,944		
25	Q. 4,134	240	Q. 4,484		Q. 4,834	Q. 5,184		
26	Q. 4,374	600	Q. 4,774		Q. 5,174	Q. 5,574		
27	Q. 4,974	600	Q. 5,374		Q. 5,774	Q. 6,174		
28	Q. 5,574	600	Q. 5,974		Q. 6,374	Q. 6,774		
29	Q. 6,174	600	Q. 6,574		Q. 6,974	Q. 7,374		
30	Q. 6,774	1200	Q. 7,174		Q. 7,574	Q. 7,974		
31	Q. 7,974	1200	Q. 8,474		Q. 8,974	Q. 9,474		
32	Q. 9,174	1200	Q. 9,674		Q. 10,174	Q. 10,674		
33	Q. 10,374	1200	Q. 10,874		Q. 11,374	Q. 11,874		
34	Q. 11,574	1200	Q. 12,074		Q. 12,574	Q. 13,074		

**ARTICULO 2º. Los demás preceptos contenidos en el Acuerdo Gubernativo número 52-95 del 23 de enero de 1995, continúan inalterables y surtiendo todos sus efectos.**





**MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA**

Hoja 3 del Acuerdo Gubernativo que actualiza la Escala de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal.

000725

## **Guatemala**

**ARTICULO 3º.** El presente Acuerdo empieza a regir el uno de noviembre del año dos mil dos y deberá ser publicado en el Diario de Centro América, órgano oficial del Estado.

## COMUNIQUES

ALFONSO PORTILLO CABRERA

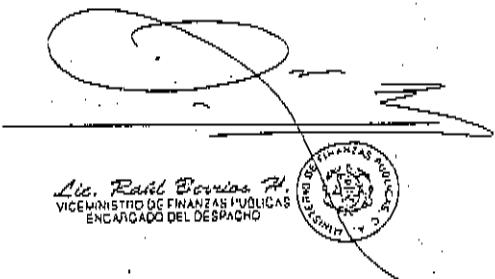


La Ministra de Comunicaciones,  
Infraestructura y Vivienda.



Flora E. de Ramos  
Ministerio de Comunicaciones,  
Infraestructura y Vivienda

El Ministro de Finanzas Públicas



*Lic. Raúl Barrios H.*  
VICEMINISTRO DE FINANZAS PÚBLICAS  
ENCARGADO DEL DESPACHO



 Lic. José Luis Márquez C.  
SECRETARIO GENERAL  
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

DIRECCIÓN DE LA REPÚBLICA  
Secretaría General

Ministerio de Decretos y Acuerdos

MINISTERIO DE HACIENDA

14 MAR. 2000

DI 62 Folio 133 Cauilla 5

## ACUERDO GUBERNATIVO No. 146 - 2000

Guatemala, 10 ABR. 2000

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,

### CONSIDERANDO:

Que mediante Acuerdo Gubernativo No. 52-95, se aprobó el "Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal", el cual en su artículo 33, contiene la Escala de Salarios para la asignación de salarios iniciales y promociones salariales, mismo que fue parcialmente reformado mediante la emisión del Acuerdo Gubernativo No. 581-97;

### CONSIDERANDO:

Que el Gobierno de la República de Guatemala, mediante los Acuerdos Gubernativos Nos. 19-97 y 906-97 otorgó a partir del 1 de abril de 1997 y 1 de enero de 1998, respectivamente, un incremento del diez por ciento (10%) al salario inicial o sueldo base de todos los puestos del Organismo Ejecutivo, facultando a las Entidades Descentralizadas del Estado que cuentan con su propio régimen de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, para que otorgaran dichos incrementos de conformidad con su disponibilidad financiera, siempre y cuando en sus Pactos Colectivos o Convenios de Condiciones de Trabajo, Reglamentos u otros Instrumentos Técnicos y/o Legales, no establecieran incrementos salariales para los períodos señalados;

### CONSIDERANDO:

Que la Junta Directiva de la Empresa Portuaria Quetzal a través del Acuerdo No. 10-99 aprobó la actualización de la Escala de Salarios de dicha Empresa, con el propósito de incorporar en un solo instrumento técnico, los incrementos del diez por ciento (10%) otorgados por el Organismo Ejecutivo a los Trabajadores del Estado a través de los Acuerdos Gubernativos Nos. 19-97 y 906-97, situación que cuenta con la opinión favorable de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, y la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-

### POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere la Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 183, literales e) y q):

EMPRESA PORTUARIA QUETZAL  
10 MAY 2000

16.45



NISP  
N 42818  
DIRECCIÓN  
DE ESTADO  
DEPARTAMENTO  
DE HACIENDA



MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

actualiza la Escala Salarial de la Empresa  
Portuaria Quetzal.

Guatemala,

ACUERDA:

ARTICULO 1º. Modificar el Artículo 1º del Acuerdo Gubernativo No. 581-97, el cual queda así:

"ARTICULO 1º. Escala de Salarios. Para la asignación de salarios de las Clases de Puestos contenidas en el Plan de Clasificación de Puestos de la Empresa Portuaria Quetzal, se establece la siguiente ESCALA DE SALARIOS:

SERIE SALARIAL	SALARIO INICIAL	SALARIOS INTERMEDIOS			SALARIO MAXIMO
		I	II	III	
1	1,230	1,380	1,530	1,680	1,830
2	1,260	1,410	1,560	1,710	1,860
3	1,290	1,440	1,590	1,740	1,890
4	1,320	1,470	1,620	1,770	1,920
5	1,350	1,500	1,650	1,800	1,950
6	1,392	1,592	1,792	1,992	2,192
7	1,422	1,622	1,822	2,022	2,222
8	1,452	1,652	1,852	2,052	2,252
9	1,482	1,682	1,882	2,082	2,282
10	1,512	1,712	1,912	2,112	2,312
11	1,542	1,792	2,042	2,292	2,542
12	1,602	1,852	2,102	2,352	2,602
13	1,662	1,912	2,162	2,412	2,662
14	1,782	2,032	2,282	2,532	2,782
15	1,902	2,152	2,402	2,652	2,902
16	2,022	2,322	2,622	2,922	3,222
17	2,142	2,442	2,742	3,042	3,342
18	2,262	2,562	2,862	3,162	3,462
19	2,382	2,682	2,982	3,282	3,582
20	2,622	2,922	3,222	3,522	3,822
21	2,862	3,212	3,562	3,912	4,262
22	3,102	3,452	3,802	4,152	4,502
23	3,354	3,704	4,054	4,404	4,754
24	3,594	3,944	4,294	4,644	4,994
25	3,834	4,184	4,534	4,884	5,234
26	4,074	4,474	4,874	5,274	5,674
27	4,674	5,074	5,474	5,874	6,274
28	5,274	5,674	6,074	6,474	6,874
29	5,874	6,274	6,674	7,074	7,474
30	6,474	6,874	7,274	7,674	8,074
31	7,674	8,174	8,674	9,174	9,674
32	8,874	9,374	9,874	10,374	10,874
33	10,074	10,574	11,074	11,574	12,074
34	11,274	11,774	12,274	12,774	13,274



MANZAS  
H. M.  
DE OFICIOS  
AC. DEL  
PUESTO



actualiza la Escala Salarial de la Empresa Portuaria Quetzal.

MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

Guatemala.

ARTICULO 2º. Todos los preceptos establecidos en el Acuerdo Gubernativo No. 52-95 del 23 de enero de 1995, continúan inalterables y deben cumplirse por la Empresa Portuaria Quetzal.

ARTICULO 3º. El presente Acuerdo empieza a regir el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

COMUNIQUESE,

~~ALFONSO PORTILLO CABRERA~~



EL MINISTRO DE COMUNICACIONES,  
INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA



Luis Armando Rabbé Tejada  
Ministro de Comunicaciones,  
Infraestructura y Vivienda

EL MINISTRO DE FINANZAS PÚBLICAS



Manuel Hiram Alvarado Cristóval  
MINISTRO DE FINANZAS PÚBLICAS



J.C. J. Luis Mijangos C.  
SECRETARIO GENERAL  
AGENCIA GENERAL DE LA REPUBLICA  
DIRECCION TECNICA DEL BUDGETO  
Y PRESUPUESTO

MINISTERIO DE COMUNICACIONES,  
TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS

2085

PALACIO NACIONAL

ADMINISTRACION DE LA REPUBLICA  
Secretaría General

Registro de Decretos y Acuerdos

Fecha de Ingreso: 10 JUN. 1997

Decretos

6 Página 113 Causula 46

SEÑOR INGENIERO  
LUIS FERNANDO PAIZ RODAS,  
INTERVENTOR EMPRESA  
PORTUARIA QUETZAL.

Guatemala, 30 JUL. 1997

ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 58.1 - 97-2

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de la República de Guatemala, mediante Decretos Números 59-95 y 81-95, legisló la consolidación de los salarios a efecto que el Gobierno Central y sus entidades descentralizadas, autónomas y las municipalidades unifiquen la bonificación de emergencia y las remuneraciones o prestaciones económicas que incidan directa o indirectamente en la claridad y transparencia del salario real que perciben actualmente los trabajadores.

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Portuaria Quetzal, en base a las disposiciones anteriores, a partir del uno de enero de 1,996, procedió a realizar la unificación salarial para consolidar el salario y otras formas de retribución otorgadas a los trabajadores, a que se refieren los Decretos precisados y los Acuerdos Ministeriales Número 36-95 de fecha 22 de diciembre de 1,995 y el número 34-96 de fecha 25 de septiembre de 1996, que modificaron el Manual de Planificación y Programación Presupuestaria del Sector Público de Guatemala.

CONSIDERANDO:

Que como resultado de la unificación salarial enunciada, se hace necesario modificar la Escala de Salarios establecida en el artículo 33 del Acuerdo Gubernativo Número 52-95 de fecha 23 de enero de 1995, "Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal", a efecto de actualizar los salarios y adicionalmente ampliar las series que la conforman, cumpliendo por tal efecto con la aprobación de la Oficina Nacional de Servicio Civil y del Ministerio de Finanzas Públicas, quienes en su oportunidad se pronunciaron favorablemente sobre dicho estudio, ante lo cual es procedente su aprobación para que pueda ser aplicada en la citada Institución.

POR TANTO:

En ejercicio de la función que le confiere el Artículo 183, Inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

