



MINISTERIO DE TRABAJO

82 Brickdam, Georgetown Guyana, South America

Tel: 592 227-3133 | 592 227-3135 | 592 226-6997

Tel: 592 226-8739 | 592 223-7288 | 592 225-7302

OFICINAS

REGIÓN 1 – PORT KAITUMA

Recinto del Consejo
Democrático Regional, Port
Kaituma Barima-Waini,
Guyana

REGIÓN 2 – ANNA REGINA

Lote 'C' East Public Road Anna
Regina
Costa del Esequibo, Guyana
(Cerca del Centro de Salud)

REGIÓN 3 – POWDEROYEN

Klien Pouderoyen
West Bank Demerara, Guyana
Tel: 592 264-2168
Teléfono: 592 264-2169

REGIÓN 3 – PARICA

Mercado Parika
Edificio Water Users (Planta
Baja)
Teléfono: 592 260-4220

REGIÓN 5 – MAHAICONY

Oficina Sub Regional
Junto al Hospital Mahaicony
Región 5. Mahaicony
Costa este de Demerara,
Guyana

FUERTE WELLINGTON

Recinto del Consejo
Democrático Regional, Región 5
Fuerte Wellington, Costa
Oeste de Berbice, Guyana
Teléfono: 592 232-0994

REGIÓN 6 –

NUEVA AMSTERDAM

Princess Elizabeth Road
Nueva Ámsterdam, Berbice
Guyana
Teléfono: 592 333-3327
Teléfono: 592 333-3266

REGIÓN 6 – CORENTYNE

Lote 12 Springland
Corriverton, Corentyne
Berbice Guyana
Teléfono: 592 335-4330

REGIÓN 7 – BARTIC

Youth Choice Training Center
Mongrippa Play Field Bartica,
Essequibo River Guyana

REGION 9 LETHEM

Incubator Centre
Industrial Site
Lethem

REGIÓN 10 – TILO

Complejo del Ministerio de
Vivienda, Crabwood Street
MacKenzie, Linden Guyana
Teléfono: 592 444-6299



MINISTERIO DE TRABAJO TERMINACION & LIQUIDACIÓN DE CONTRATO

RESPECTAR
LOS DERECHOS
DE LOS
TRABAJADORES



TERMINACIÓN Y INDEMNIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO:

Terminación de la relación laboral (artículo 7 de la Ley de terminación de la Relación laboral y liquidación de contrato)

- Un empleador puede terminar un contrato de trabajo durante un periodo de tiempo indeterminado:
 1. de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador;
 2. por redundancia;
 3. por causa justa y suficiente, ya sea por el empleador o por el trabajador;
 4. por el empleador o el trabajador mediante notificación a la otra parte.

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA

- Durante el periodo de prueba, el **empleador** o el **trabajador** pueden terminar el contrato de trabajo en cualquier momento, por cualquier motivo y sin previo aviso.
(Artículo 9 de la Ley de Terminación del Contrato de Trabajo y liquidación de contrato (TESPA) de 1997).

CESANTIA TEMPORAL INJUSTOS - Sección 8 (1), TESPA:

- Los siguientes motivos no son causa justificada o suficiente para el despido o la imposición de medidas disciplinarias:
 1. La raza, el sexo, la religión, el color, el origen étnico, la ascendencia nacional, las opiniones políticas, la responsabilidad familiar o el estado civil de un empleado;
 2. Edad, con sujeción a la ley de jubilación o al convenio colectivo;
 3. Embarazo, o motivo relacionado con el embarazo;
 4. Baja por enfermedad certificada;
 5. Servicio militar obligatorio;
 6. La participación en acciones sindicales de conformidad con las disposiciones de cualquier ley o convenio colectivo;
 7. La presentación de una denuncia por parte de un trabajador o la participación en un procedimiento contra un empleador por presuntas infracciones de cualquier norma o ley.

CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN POR CESANTIA TEMPORAL:

- Cuando el trabajador no está cubierto por un convenio colectivo y ha completado uno o más años de trabajo ininterrumpido con un empleador, el pago mínimo al que tiene derecho es el siguiente:

CESANTIA TEMPORAL:

- Ningún despido de un trabajador podrá exceder de seis (6) semanas

Empleados que hayan cumplido de uno a cinco años de servicio - Una (1) semana de salario por cada año de servicio.

Empleados que hayan cumplido entre cinco (5) y diez (10) años de servicio - Dos (2) semanas de salario por cada año de servicio después del quinto, y hasta el décimo año.

Empleados que hayan cumplido más de diez (10) años de servicio - Tres (3) semanas de salario por cada año de servicio cumplido que exceda de diez años, hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas.

*También deben abonarse al trabajador las vacaciones no disfrutadas y el pago en lugar del preaviso de despido.

PLAZO DE PREAVISO PARA LA TERMINACIÓN:

- Cuando el empleador termina un contrato de trabajo de duración indeterminada por cualquier motivo, por despido o por preaviso, salvo durante el período de prueba, debe darse el siguiente preaviso mínimo por escrito:
 1. Dos semanas si el trabajador lleva menos de un año al servicio de la empresa;
 2. Un mes, si el trabajador lleva al servicio de la empresa un año o más.
- El trabajador también está obligado a dar el mismo plazo de preaviso al empleador en caso de que termine su contrato de trabajo.

PAGO EN LUGAR DE PREAVISO:

- El pago en lugar del preaviso se abona al empleado cuando se ha puesto fin a su relación laboral, y el empleador paga al empleado en lugar de hacer que trabaje durante el periodo de preaviso.
- El trabajador recibe la remuneración y las prestaciones que habría percibido durante el periodo de preaviso.
- Se trata de la cantidad de dinero que tiene derecho a percibir un trabajador por parte de su empleador, cuya relación laboral se ha extinguido por cese de dicha relación o por cesantía temporal.
- Cuando un trabajador esté cubierto por un convenio colectivo que prevea una liquidación por cesantía temporal más elevada que la de TESPA, se aplicarán las prestaciones más elevadas.

Severance Pay

Revenue
Cost of sales
Gross profit
Selling and distribution expenses
Administrative expenses
Operating profit
Investment income
Finance income
Finance expense
Non-current assets
Non-current liabilities
Profit before taxation
Current profit for the period
Current profit for the period