
— Preguntas frecuentes

Haciendo negocios en India

Leyes laborales

1. ¿Quién es un niño en virtud de la Ley de trabajo infantil (prohibición y reglamentación) de 1986?

Niño significa una persona que no ha cumplido los 14 años de edad. Para obtener más información, haga clic aquí .

2. ¿Cuál es la estructura de tarifas para la solicitud de registro bajo la ley de trabajadores de la construcción?

Cuota de inscripción: Hasta 100 trabajadores de la construcción: Rs. 100 Entre 20 y 500 trabajadores de la construcción: Rs. 500 Más de 500 trabajadores de la construcción: Rs. 1000 Para obtener más información, haga clic aquí .

3. ¿Cuál es el tipo de declaración que deben presentar los establecimientos pequeños y los establecimientos muy pequeños?

En ambos establecimientos, se requiere la presentación de una declaración básica en 'Formulario A'. Para obtener más información, haga clic aquí .

4. ¿Quiénes están cubiertos por la exención del componente de devolución de las leyes laborales?

Establecimientos que están cubiertos por la exención del componente de devolución de las leyes laborales: Pequeño establecimiento Establecimiento muy pequeño Para obtener más información, haga clic aquí .

5. ¿Está el empleador obligado a emplear a personas patrocinadas por bolsas de trabajo en virtud de la ley?

No, el empleador no está obligado a seleccionar o emplear a una persona patrocinada por la Ley de intercambios laborales de 1959. Para obtener más información, haga clic [aquí](#) .

6. ¿Puede un empleado renunciar a sus derechos bajo la ley de salario mínimo?

Cualquier contrato o convenio, ya sea antes o después del inicio de esta Ley, por el cual un empleado renuncia o reduce su derecho a una tarifa mínima de salario o cualquier privilegio o concesión que le corresponda bajo esta Ley, será nulo y sin efecto. (Sección 25). Para obtener más información, haga clic [aquí](#) .

7. ¿Pueden los empleados acudir a un tribunal civil para recuperar los salarios mínimos pagaderos según la ley de salarios mínimos?

La Ley prohíbe a los Tribunales Civiles entablar juicios para recuperar el salario mínimo pagadero en virtud de la Ley de salario mínimo de 1948 (artículo 24). Para obtener más información, haga clic [aquí](#) .

8. ¿Se requiere que un empleador mantenga algún registro y registro según la Ley de salario mínimo de 1948?

Todo empleador debe mantener un registro de registro y salario y también un libro de inspección encuadernado. (Regla 27 y 28) de la Ley de salario mínimo de 1948. Para obtener más información, haga clic [aquí](#) .

9. ¿Pueden los empleados presentar solicitudes en grupos para reclamar el salario mínimo en virtud de la ley?

Se puede realizar una sola solicitud en nombre o con respecto a cualquier número de empleados según la Ley de salario mínimo de 1948. Para obtener más información, haga clic [aquí](#) .

10. ¿Es posible otorgar una compensación de diez veces el monto de la diferencia entre los salarios pagaderos y realmente pagados, en virtud de la ley de salarios mínimos?

El límite de "diez veces la cantidad de dicho exceso" mencionado en la sección 20 (3) (i) de la Ley de salario mínimo de 1948 es el límite máximo. Cuando la Autoridad otorgue una compensación importante en virtud de dicha sección, debe dar las razones para hacerlo. Para obtener más información, haga clic aquí .

11. ¿Se permite a los tribunales laborales fijar tasas más altas en virtud de la ley de salarios mínimos?

Un tribunal industrial que resuelve una disputa relacionada con los salarios no está obligado por las tarifas mínimas de salario fijadas en virtud de la Ley de salario mínimo y está abierto a fijar salarios a tarifas más altas que las tarifas de salario mínimo fijadas en virtud de la Ley de salario mínimo de 1948 . Para obtener más información, haga clic aquí .

12. ¿Puede un empleado que recibe salarios más altos que los salarios mínimos fijados bajo la Ley reclamar salarios por horas extra bajo la Sección 20 (2) de la Ley?

Cuando un empleado recibe un salario superior al salario mínimo fijado en virtud de la ley, no puede reclamar ningún beneficio en virtud de la ley. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

13. Si un empleador, que no paga el salario básico y el subsidio por costo de vida por separado, según lo establecido en la ley, pero que paga salarios superiores a las tarifas mínimas prescritas por la ley, comete alguna ilegalidad?

La tasa mínima de salario fijada en virtud de la ley es la remuneración pagadera al trabajador como un paquete de monto fijo, ni el esquema de la ley ni ninguna disposición de la ley establece que la tasa de salario mínimo se dividirá en salario básico y costo de subsidio de vida. Por lo tanto, cuando un empleador paga una suma total superior a la tasa mínima de salario fijada en virtud de la ley, incluida la asignación por costo de vida, el empleador no comete ninguna ilegalidad. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

14. ¿Quién puede presentar una solicitud de reclamación en virtud de la Ley de salario mínimo de 1948?

Un empleado, cualquier abogado o funcionario de un sindicato registrado autorizado por escrito para actuar, cualquier inspector en virtud de la ley o cualquier persona con permiso de la autoridad

puede presentar una reclamación en virtud de la Ley de salario mínimo de 1948. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

15. ¿Qué se debe hacer cuando el empleador paga menos del salario mínimo prescrito?

Un empleado agraviado puede presentar una solicitud de reclamación solicitando reparación ante la Autoridad en virtud de la Ley de salario mínimo de 1948. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

16. Anteriormente empleé a 22 trabajadores, ahora he reducido a 18 trabajadores, si mi establecimiento debe continuar con la licencia de trabajo o entregarse en virtud de la Ley de Trabajo por Contrato (R&A) de 1970?

Sí, su establecimiento seguirá estando cubierto por las disposiciones de la Ley de Contratación Laboral (R&A) de 1970 por un período de un año a partir del día en que 20 o más trabajadores fueron empleados por última vez. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

17. ¿Cuál es el procedimiento para la emisión de una licencia duplicada en virtud de la Ley de contratos laborales (R&A) de 1970?

Una tarifa de 0,075 dólares estadounidenses que se remitirá junto con una solicitud en virtud de la Ley de Contratos de Trabajo (R&A) de 1970. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

18. ¿Se supone que un subcontratista debe obtener una licencia en virtud de la Ley de contratos laborales (R&A) de 1970?

Si el empleador principal respalda el nombre del subcontratista en el acuerdo, después de obtener el Formulario V del empleador principal, se solicita al subcontratista que obtenga la licencia en virtud de la Ley de Trabajo por Contrato (R&A) de 1970. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

19. Empleé 20 trabajadores contratados solo en un día, ¿estará mi establecimiento cubierto por la Ley de trabajo contratado (R&A) de 1970?

Si. Para más detalles acceda al siguiente enlace.

20. ¿Después de qué edad puede una persona empezar a trabajar en India?

En la India, los niños menores de 14 años no pueden trabajar. Sin embargo, existen las siguientes excepciones que incluyen empresas familiares no peligrosas y niños que trabajan como artistas en una industria del entretenimiento audiovisual. Además, un niño mayor de 14 años pero menor de 15 años solo puede trabajar durante 4,5 horas al día y no puede trabajar durante la noche. Para obtener más información, haga clic [aquí](#) .

21. ¿Hay algo que deba cumplir antes de contratar mujeres para mi empresa?

Para la contratación de mujeres en una empresa, es necesario cumplir lo siguiente: Todo empleador que emplee a más de 10 trabajadores deberá constituir un “ Comité de Quejas Internas ” (ICC) para atender cualquier queja de la empleada relacionada con el acoso sexual. Las empleadas tienen derecho a 12-26 semanas de licencia por maternidad. Además, no se permitirá que las mujeres trabajen en una fábrica entre las 22:00 y las 05:00 horas. Para obtener más información, haga clic [aquí](#) .

22. ¿Cuáles son los privilegios en términos de remuneración que pueden aprovechar los trabajadores despedidos?

Los trabajadores que hayan completado un año de servicios son elegibles para una compensación equivalente al 50% del salario básico total y la asignación por amabilidad.