

MARYLAND WORKFORCE EXCHANGE INSTRUCCIONES PARA EMPLEADORES

Derecho de Uso de los Empleadores

Se le otorga un derecho limitado, rescindible y no exclusivo para acceder y utilizar este sitio sólo para su uso comercial interno en la búsqueda de candidatos para el empleo. Esto lo autoriza a ver y descargar una sola copia del material en este sitio únicamente para su uso directamente relacionado con la búsqueda y contratación de prospectos laborales. Las Agencias Responsables se reservan el derecho de suspender o cancelar su acceso y uso en cualquier momento si determinan que está incumpliendo cualquiera de estos términos.

Los Empleadores No Están Autorizados a Publicar lo Siguiente:

Pedidos que Implican una Tarifa de Colocación

Una tarifa por colocación es un cargo que consiste en la colocación directa a cambio de la referencia laboral o la colocación.

Pedidos donde No Existe una Relación Empleador-Empleado

Las reglamentaciones federales Wagner-Peyser definen a un empleador, en parte, "como una persona, empresa, corporación u otra organización que tiene una ubicación dentro de los Estados Unidos para emplear trabajadores, y que contrata, paga, despide, supervisa y controla el trabajo de sus empleados". No existe una relación empleador-empleado si el trabajador es un contratista independiente (recibe un formulario de impuestos 1099) y/o el empleador no paga los impuestos FUTA ni brinda Compensación al trabajador en nombre del empleado. La ley de Maryland también requiere que un empleador cumpla con las regulaciones estatales de salarios y horas, que incluyen, entre otros, el salario mínimo, y se registre con el Contralor del Estado para el pago de impuestos estatales.

Pedidos que No Son de Buena Fe

Una orden de trabajo de buena fe significa que existe una vacante actual y válida antes de que se realicen los referidos, y que el centro de fuerza laboral tiene motivos para estar seguro de que el empleador es un empleador legítimo.

Pedidos que Son Discriminatorios

La Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios y otros aspectos del empleo, por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional. La Ley de Discriminación por Edad de 1973 prohíbe que los empleadores que cumplan con ciertos estándares discriminen a los solicitantes discapacitados calificados. La Ley de Derechos Civiles y la Ley Wagner-Peyser exigen que el sistema de intercambio laboral asegure que no se acepten órdenes de trabajo discriminatorias.

Pedidos que Violan la Ley

No se aceptan órdenes de trabajo que contengan deberes laborales o términos o condiciones de empleo que sean contrarios a la ley. Ejemplos de tales órdenes de trabajo serían aquellas que especifican un pago por debajo del salario mínimo, que requieren que el trabajador realice actividades ilegales o que especifican horas para un trabajador joven en violación de las leyes de trabajo infantil.

Pedidos Afectados por Disputas Laborales

Una disputa laboral es cualquier controversia relacionada con los términos o condiciones de empleo, o cualquier controversia relacionada con la asociación o representación de individuos para negociar, mantener, cambiar o tratar de arreglar los términos o condiciones de empleo.

Orden que Especifica la Afiliación o No Afiliación a una Organización Laboral

Una orden que especifique la afiliación o no afiliación a una organización laboral como condición para ser contratado puede constituir una violación de la ley si el empleador está sujeto a la Ley de Relaciones Laborales de 1947.

A los empleadores/anuncios de empleo que violen el acuerdo anterior se les negará el acceso al Maryland Workforce Exchange. Las ofertas de trabajo que se encuentren en violación serán eliminadas.

Si tiene preguntas con respecto a cualquiera de estos, comuníquese con su Centro de Fuerza Laboral local.

