Know Your Rights in the Workplace

Effective January 2026

1. **General Workplace Rights and Protection from Retaliation**

   Labor laws (including those on wages, hours, and health and safety) apply to all workers, regardless of immigration status. It is illegal for an employer to retaliate against you for exercising your rights, including:

   - Filing a complaint with a government enforcement agency, such as a state Labor Commissioner, OSHA, Cal/OSHA, a state's Civil Rights Department, etc.
   - Asking about the employer's compliance with federal, state, or local law.
   - Talking with others about their rights or helping them exercise rights under federal, state, or local law.

   Examples of illegal retaliation include firing you, reducing your hours, or threatening to report you or a relative to immigration authorities *because you exercised your rights*.

2. **Immigration-related Workplace Protections**

   A. Notice of Immigration Inspections (California Labor Code § 90.2)

   If an employer receives notice of an upcoming immigration agency inspection of I-9 forms or other employment records for its California employees, the employer must post a notice informing its California employees within 72 hours of receiving that notice.

   B. Protection Against Unfair Immigration-Related Practices (California Labor Code §§ 1019-1019.2)

   An employer may not retaliate against you, or threaten immigration-related action, *because you exercised workplace rights*. An employer, through its management team, is prohibited by law or this Company policy from:

   - Refusing to accept I-9 documents *that reasonably appear to be genuine.*
   - Using E-Verify in a way not required or authorized by law (for example, reverifying when not required, or screening only certain workers without a legitimate basis).
   - Reporting or threatening to report you or your family to immigration authorities.
   - Filing or threatening to file a false report to police or any state or federal agency.

3. **Constitutional Rights When Interacting with Law Enforcement at the Workplace**

   You have rights under the U.S. Constitution regardless of immigration status. Key points include:

   - **Searches**: You can refuse consent to a search of your person or your belongings unless an officer has a judicial warrant for that search. If the officer conducts a search even if you say no, *remain calm*, do not physically resist and do not run. You can look into the legality of the search later.
   - **Worksite Access**: Officers may enter public areas without a warrant; entry into *non-public* areas generally requires a valid judicial warrant (signed by a judge), consent or probable cause. California law prohibits California employers from providing voluntary consent to an immigration enforcement agent to enter *non-public* areas of the workplace. **Without a judicial warrant, your California employer must** refuse entry to immigration enforcement to *non-public* areas of the workplace (e.g., our employee parking lots on Company property, offices, and general employee work areas). Administrative immigration forms are not a judicial warrant.
   - **Stops/Detentions/Arrests**: You have a right to be free from unreasonable seizures, which can include being detained or arrested. Officers must have a reasonable suspicion of wrongdoing before they can stop and question or search you. You may ask, "Am I being detained?" or "Am I free to leave?" If you are free to leave, you can walk away *calmly*. An arrest requires probably cause and occurs when a person is taken into custody by law enforcement officers. Law enforcement agents do not need a judge-signed warrant to arrest someone in public.
   - **Silence**: You have the right to remain silent, even if asked about your immigration status. If you choose to remain silent, say so (and ask to speak with an attorney if you want) and then remain silent. Anything you say to an officer can be used against you in court. Do not provide false information or false documents. Doing so is a federal offense and may carry severe immigration consequences for noncitizens.
   - **Recording/Counsel/Signing Documents**: You may record officials performing duties in public (without interfering). If arrested, you have the right to an attorney. If you cannot afford an attorney, you can get a government-appointed attorney to represent you in a criminal case. In a civil immigration matter, you have a right to consult with an attorney, but the government is not required to provide you with one. Noncitizens may ask to speak with their respective consulate for assistance. You may be pressured to sign documents. You do not have to sign anything without first speaking to an attorney.

   Always carry identification, such as a government issued identification card. For noncitizens authorized to work in the U.S. (e.g., with a government visa), it is recommended you carry copies of your passport, I-94 and visa on your cellular telephone for quick reference.

4. **Emergency Contact Option (California Labor Code § 1555)**
   You may provide emergency contact information to the Company and indicate whether you want that person notified if you are arrested or detained at work or during working hours off site. If you choose this option, the employer with knowledge of your arrest or detention will follow your wishes and notify your designated emergency contact. This is a mandatory requirement in California.

5. **Rights Related to Organizing and Protected and Concerted Activity**
   Most employees in the United States have the right to:
   - Organize, form, join, or assist a union.
   - Act together with co-workers to address work-related issues and improve working conditions (for example wages, hours, and health and safety).
   - Choose not to participate in union activity or protected concerted activity.

   It is illegal for an employer to interfere with or discourage lawful union activity or protected activities, or to threaten, retaliate, or discriminate against you *because of union support or protected activities*.

6. **Workers' Compensation Benefits (work-related injury or illness)**
   If you are injured or become ill because of your job, you may be eligible for workers' compensation benefits. Check with Human Resources about this. Those in California can also visit dir.ca.gov/dwc/ or call 800.736.7401.

7. **Who can I contact if I believe my rights have been violated?** You may contact your supervisor, the Human Resources Department, or the government enforcement agencies of your choice. See below for some pertinent government agencies:

CA Labor Commissioner's Office (LCO)
833.526.4636
Immigration helpline: 855.526.7775
dir.ca.gov/dlse/

CA Agricultural Labor Relations Board (ALRB)
800.449.3699
alrb.ca.gov

Cal/OSHA
833.579.0927
dir.ca.gov/dosh/

OSHA
800.321.6742
www.osha.gov

Public Employment Relations Board (PERB)
916.322.3198
perb.ca.gov

Division of Workers' Compensation (DWC)
800.736.7401
dir.ca.gov/dwc/

National Labor Relations Board (NLRB)
844.762.6572
nlrb.gov

California Attorney General
800.952.5225
oag.ca.gov

Federal Labor Relations Authority (FLRA)
771.444.5801
flra.gov

California Civil Rights Department (CRD)
800.884.1684
calcivilrights.ca.gov

National Mediation Board (NMB)
202.692.5000
nmb.gov

8. **Other Resources**
   More detailed information can be found in the Immigrant Worker Protection Act FAQ (https://oag.ca.gov/system/files/media/ab450-faq.pdf), LCO's Workplace Know Your Rights Notice, and in the National Immigration Law Center's Know Your Rights quick reference guide (nile.org).

9. **Annual Updates**
   This notice shall be updated annually and provided to all employees according to the annual guidance provided by a variety of sources including the Department of Industrial Relations in its published notices.

This notice is provided for informational purposes and does not create a contract of employment.

Conozca sus Derechos en el Lugar de Trabajo

Efectivo a partir de enero de 2026

1. **Derechos Generales en el Lugar de Trabajo y Protección de Represalias**

Las leyes laborales (incluyendo salarios, horarios y salud y seguridad) se aplican a todos los trabajadores, *independientemente de su estatus migratorio*. Es ilegal que un empleador tome represalias contra usted por ejercer sus derechos, incluyendo:

- Presentar una queja ante una agencia gubernamental, como una Comisionada Laboral, OSHA, Cal/OSHA, el Departamento de Derechos Civiles de un estado, etc.
- Preguntar sobre el cumplimiento del empleador con las leyes federal, estatales o locales.
- Hablar con otras personas sobre sus derechos o ayudarles a ejercer sus derechos según la ley federal, estatal o local.

Ejemplos de represalias ilegales incluye el despido, reducir sus horas o la amenaza de denunciar a usted o a un familiar ante las autoridades de inmigración por haber ejercido sus derechos.

2. **Protecciones Laborales Relacionadas con la Inmigración**

A. Aviso de Inspecciones de Inmigración (Código Laboral de California § 90.2)

Si un empleador recibe un aviso de una próxima inspección de la agencia de inmigración de formularios I-9 u otros registros laborales para sus empleados en California, debe publicar un aviso informando a sus empleados en California de ello dentro de las 72 horas de haber recibido el dicho aviso.

B. Protección Contra Prácticas Injustas Relacionadas con la Inmigración (Código Laboral de California §§ 1019-1019.2)

Un empleador no puede tomar represalias contra usted ni amenazar con acciones relacionadas con la inmigración *porque haya ejercido derechos laborales*. Un empleador tiene prohibido:

- Negarse a aceptar documentos I-9 *que razonablemente parecen auténticos*.
- Utilizar E-Verify de una forma no requerida ni autorizada por la ley (p.ej., volviendo a verificar cuando no es necesario, o solo haciéndolo para ciertos trabajadores sin una base legítima).
- Denunciar o amenazar con denunciarlo a usted o a su familia a las autoridades de inmigración.

Presentar o amenazar con presentar una denuncia falsa a la policía o a cualquier agencia estatal o federal.

3. **Derechos Constitucionales al Interactuar con las Autoridades Policiales en el Lugar de Trabajo**

Tiene derechos bajo la Constitución de los Estados Unidos, independientemente del estatus migratorio. Los puntos clave incluyen:

- **Registros/Búsquedas**: Puede negarse a dar su consentimiento para registrar su persona o sus pertenencias a menos que un agente tenga una orden judicial para ese registro. Si el agente realiza un registro, aunque usted le haiga negado permiso hacerlo, mantenga la calma, no ponga resistencia física y no huya. Usted puede investigar la legalidad del registro después.
- **Acceso al Lugar de Trabajo**: Los agentes pueden entrar en áreas públicas sin orden judicial; la entrada a áreas *no públicas* generalmente requiere una orden judicial (firmada por un juez), consentimiento o causa probable. California prohíbe empleadores en California de dar su consentimiento voluntario a un agente de inmigración para que entre en áreas *no públicos* del lugar de trabajo. **Sin una orden judicial, su empleador debe negar** el acceso a las autoridades de inmigración a las áreas *no públicas* del lugar de trabajo (p.ej., los estacionamientos localizados en la propiedad de la Empresa, oficinas, y áreas de trabajo en general. Los formularios administrativos de inmigración no son una orden judicial.
- **Paradas/Detenciones/Arrestos**: Tiene derecho a estar libre de incautaciones irrazonables, que pueden incluir ser detenido o arrestado. Los agentes deben tener una sospecha razonable de mala conducta antes de poder detenerlo, interrogarlo o registrarlo. Puede preguntar: "¿Estoy detenido?" o "¿Tengo libertad de irme?" Si le dicen que es libre de irse, puede alejarse tranquilamente. Un arresto requiere causa probable y ocurre cuando una persona es detenida por agentes de la ley. Los agentes de la ley no necesitan una orden firmada por un juez para detener a alguien en público.
- **Silencio**: Usted tiene el derecho a guardar silencio, incluso si le preguntan por su estatus migratorio. Si decide guardar silencio, dígalo (y pida hablar con un abogado si quiere) y luego guarde silencio. Cualquier cosa que diga a un agente puede ser usada en su contra en el tribunal. No proporcione información ni documentos falsos. Hacerlo es un delito federal y puede conllevar graves consecuencias migratorias para los no-ciudadanos.
- **Grabación/Abogado/Firma de Documentos**: Puede grabar a oficiales desempeñando funciones en público (sin interferencias). Si lo arrestan, tiene derecho a un abogado. Si no puede pagar por un abogado, puede conseguir un abogado designado por el gobierno para que lo represente en un caso penal. En un caso civil de inmigración, tiene el derecho a consultar con un abogado, pero el gobierno no está obligado a proporcionarle uno. No-ciudadanos pueden pedir hablar con su respetivo consulado para obtener ayuda. Puede ser que lo presionen para firmar documentos. No tiene que firmar nada sin antes hablar con un abogado.

Carge siempre una identificación, como una tarjeta de identificación emitida por el gobierno. Para los no-ciudadanos autorizados a trabajar en los Estados Unidos (p.ej., con visa), se recomienda llevar copias de su pasaporte, I-94 y visa en su teléfono celular para referencia rápida.

4. **Opción de Contacto de Emergencia (Código Laboral de California § 1555)**
Puede proporcionar información de contacto de emergencia a la Empresa e indicar si desea que esa persona sea notificada si es arrestado o detenido en el trabajo o durante el horario laboral fuera del lugar de trabajo. Si elige esta opción, el empleador con conocimiento de su arresto o detención seguirá su deseo y notificará a su contacto de emergencia designado. Este requisito es un deber para empleadores en California.

5. **Derechos Para Organizar y Participar en Actividades Protegidas**
La mayoría de los empleados en los Estados Unidos tienen derecho a:
   - Organizar, formar, unirse o ayudar a un sindicato.
   - Actuar junto con sus compañeros para abordar cuestiones relacionadas con el trabajo y mejorar las condiciones laborales (por ejemplo, salarios, horarios y salud y seguridad).
   - Elegir no participar en actividades sindicales ni en actividades concertadas protegidas.

   Es ilegal que un empleador interfiera o desincentive actividades sindicales legales o protegidas, o que lo amenacen, tomen represalias o discriminen contra usted por su apoyo sindical o actividades protegidas.

6. **Prestaciones de Compensación Laboral (lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo)**
Si sufre una lesión o se enferma por causa de su trabajo, podría tener derecho a beneficios de compensación laboral. Hable con Recursos Humanos o visite dir.ca.gov/dwc/ o llame al 800.736.7401.

7. **¿A quién puedo Contactar si Creo que se han Violado mis Derechos?** Puede contactar su supervisor, el Departamento de Recursos Humanos, o a las agencias gubernamentales de su elección que aparecen a continuación:

Oficina del Comisionado de Trabajo (LCO)
833.526.4636
Línea de ayuda de inmigración: 855.526.7775
dir.ca.gov/dlse/

Junta de Relaciones Laborales Agrícolas (ALRB)
800.449.3699
alrb.ca.gov

Cal/OSHA
833.579.0927
dir.ca.gov/dosh/

OSHA
800.321.6742
www.osha.gov

Junta de Relaciones Laborales Públicas (PERB)
916.322.3198
perb.ca.gov

División de Compensación para Trabajadores (DWC)
800.736.7401
dir.ca.gov/dwc/

Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB)
844.762.6572
nlrb.gov

Fiscal General de California
800.952.5225
oag.ca.gov

Autoridad Federal de Relaciones Laborales (FLRA)
771.444.5801
flra.gov

Departamento de Derechos Civiles de California (CRD)
800.884.1684
calcivilrights.ca.gov

Junta Nacional de Mediación (NMB)
202.692.5000
nmb.gov

8. **Otros Recursos**
Información más detallada puede encontrarse en las Preguntas Frecuentes de la Ley de Protección de Trabajadores Inmigrantes (https://oag.ca.gov/system/files/media/ab450-faq.pdf), el aviso de LOC sobre Conozca Sus Derechos, y la guía de referencia de National Immigration Law Center (nile.org).

9. **Actualizaciones Anuales**
Este aviso se actualizará anualmente y se proporcionará a todos los empleados conforme a las directivas anuales proporcionadas por una variedad de fuentes incluyendo el Departamento de Relaciones Laborales en sus avisos publicados.

Este aviso se proporciona con fines informativos y no constituye un contrato de trabajo.