



DIOCESE OF SACRAMENTO

2110 Broadway • Sacramento, California 95818 • 916/733-0100 • Fax 916/733-0195

LAY PERSONNEL

January 12, 2026

To: Pastors, Agency Directors, Office Managers, School Principals, and Human Resources Representatives

FR: Anna Schiele

RE: New California Law - Immigration Rights Notification

Senate Bill 294, also known as the “Workplace Know Your Rights Act”, requires employers to provide written notice to each employee, advising them of specific constitutional rights when interacting with law enforcement at work. This notice is required to be provided at the time of hire and then annually thereafter. In addition, if authorized by the employee, employers are required to notify an employee’s designated emergency contact if the employee is arrested or detained at work.

We have updated the PT120 Employee Emergency Information Form so that employees may indicate to the employer if they would like their emergency contact informed if they are arrested or detained at work. For your ease we have attached the updated form.

Action to take:

1. Edit the highlighted fields in the attached template memo and place the memo on the organization’s letterhead.
2. Provide each employee with the edited template memo, the “California Workplace - Know Your Rights” notice, and the updated PT120 Employee Emergency Information Form **no later than January 31, 2026.**
3. Ensure all completed PT120 Employee Emergency Information Forms are filed in the separate Emergency Contact Binder, **not in the personnel files.** Updated PT120 Employee Emergency Information Forms are to be gathered by **March 30, 2026.**
Note: In the incident that an employee is arrested or detained at work, a member of management must notify the designated emergency contact if the employee has requested the employer to do so.
4. Ensure the “California Workplace - Know Your Rights” notice and updated PT120 Employee Emergency Information Form are placed in your new hire packets.
5. Going forward the “California Workplace - Know Your Rights” notice will need to be provided to all employees each January.

If you have any questions or concerns, please feel free to contact the Office of Lay Personnel at 916-733-0239.

Place on Site Letterhead

Insert Date

To: Employees of insert site name

FR: Insert Pastor or Office Manager Name

RE: **New California Law - Immigration Rights Notification**

California has implemented a new law requiring employers to provide you with the attached "California Workplace - Know Your Rights" notice annually, advising you of specific constitutional rights when interacting with law enforcement at work. In addition, you are entitled to authorize your employer to inform your designated emergency contact if you are ever arrested or detained at work.

Please complete the updated PT120 Employee Emergency Information Form to indicate if you would like to have your designated emergency contact informed if you are arrested or detained at work. Please provide the completed PT120 Employee Emergency Information Form to Insert Name.

If you have any questions or concerns, please feel free to contact me. I can be reached by phone at insert phone number or by email at insert email address.

EMPLOYEE EMERGENCY INFORMATION

(PLEASE PRINT)

EMPLOYER Circle One: Parish, School or Agency	SITE: _____ CITY: _____
--	---------------------------------------

First Name Middle Name Last Name

Street Address City State Zip

() _____ () _____
Home Phone Number Cell Phone Number

Color, Make and Model of Vehicle License Plate Number State

Person to Contact in case of emergency:

Would you like us to contact this person if you are arrested or detained while at work: ☐ Yes ☐ No

Name Relationship

() _____ () _____
Daytime Phone Number Cell Phone Number

In the event you are unable to communicate at the time of an emergency while at work, please provide any information you would like to have provided to emergency medical personnel. Any information you provide will be maintained as confidential, separate from your personnel file, and will be referred to only in case of an emergency.

By providing the following information and signing below, you are authorizing a supervisor to disclose this medical information to emergency medical personnel as necessary to administer emergency treatment to you.

Allergic reactions to: _____ Current Medications: _____

Other Information: _____

**To list more allergies, medications or concerns you may use the back of this form.
REMEMBER TO KEEP THIS FORM UPDATED.**

Signature of Employee Date



State of California
Department of
Industrial Relations



California Workplace - Know Your Rights

As a worker in California, you are entitled to know and exercise your workplace and constitutional rights. Labor laws, including but not limited to standards for wages, hours, and health and safety, apply to all workers in the state *regardless of immigration status*.

It is against the law for your employer to retaliate against you for exercising your rights, including:

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

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



Workplace Protections Related to Immigration Status

Your right to Notice of Immigration Inspections ([Labor Code § 90.2](#))

If your employer receives notice of an upcoming immigration agency's inspection of I-9 Employment Eligibility Verification forms or other employment records, your employer must post a notice informing workers and their union representative, if applicable, within 72 hours of receiving that notice.

Your protections against unfair immigration-related practices (*Labor Code §§ 1019-1019.2*)

Under California law, it is unlawful for employers to retaliate against you or threaten immigration-related action when you exercise your rights. An employer is prohibited from taking any of the following actions because you exercised your rights:

- Refusing to accept identification documents during the I-9 process (proof of ID and federal permission to work) that appear to be genuine.
- Using E-Verify in a way not required or authorized by law.
 - For example, using E-Verify to reverify employment eligibility for an employee when not legally required to do so or screening only specific workers rather than all workers in a workplace without a legitimate basis for doing so.
- Reporting or threatening to report you or your family to immigration authorities.
- Filing or threatening to file any false report to the police or a state or federal agency.



Your right to designate an emergency contact (*Labor Code § 1555*)

Your employer **must** allow you to provide them with emergency contact information and to indicate if you want the emergency contact to be notified if you are arrested or detained at work. If you are arrested or detained at work and your employer has knowledge of it, they **must** notify your designated emergency contact if you choose that option.



Your right to organize a union or engage in protected activity in the workplace

Most employees in California have the right to organize, join, or participate in union activities. Employees also have the right to jointly act with co-workers to address work-related issues and concerns to improve working conditions or for the purpose of collective bargaining. **This means you have the right to join with coworkers to request better working conditions or raise work-related concerns, including about wages, hours, health and safety, and other terms of employment.** You also have the right to not participate in union activities or protected activities. It is illegal for your employer to:

- Interfere with or discourage your union activity or protected activities.
- Threaten you, or retaliate or discriminate against you, because of your union support or protected activities.



Your rights when interacting with law enforcement, including immigration agents, in the workplace

California workers have certain rights and protections under the U.S. Constitution, ***regardless of their immigration status***, including when law enforcement (including a federal immigration agent) approaches you. In addition, under California law, state and local law enforcement cannot assist federal agencies such as ICE with immigration enforcement in most circumstances.

Your right to be free from unreasonable searches (U.S. Constitution, 4th Amendment)

- If law enforcement, including immigration agents, ask if they can search you or your personal belongings, unless they have a judicial warrant specifically authorizing a search of your person or your personal belongings, you have the right to say no.
- If the officer conducts the search, even if you say no – remain calm, do not physically resist, and do not run.

Law enforcement can enter *public areas* without a warrant. Public areas may include a lobby, waiting room, public dining area, or parking lot of a workplace. In most circumstances, law enforcement needs a [judicial warrant](#), signed by a judge, to enter *non-public areas* of your workplace without consent. Non-public areas may include a breakroom, employee restroom, workspace, or any area marked as employees only. Administrative forms, such as an I-200 or I-205, are not a judicial warrant.

In California, your employer is prohibited from providing voluntary consent to an immigration enforcement agent to enter *non-public* areas of the workplace. Without a judicial warrant, your employer must refuse entry to immigration enforcement to *non-public* areas of the workplace.

More detailed information can be found in the DOJ's and LCO's joint [Immigrant Worker Protection Act FAQ](https://oag.ca.gov/system/files/media/ab450-faqs.pdf) (<https://oag.ca.gov/system/files/media/ab450-faqs.pdf>).



Your right to be free from unreasonable seizures (U.S. Constitution, 4th Amendment)

- You are protected against unreasonable seizures, which includes detaining or arresting you.
- Law enforcement must have a reasonable suspicion of wrongdoing before they can stop and question or search you. You can ask “Am I being detained?” or “Am I free to leave?” If the officer says that you are not being detained or you are free to leave, then you can walk away calmly.
- An arrest requires probable 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.
- You have the right to speak to a lawyer if you are arrested. You may be pressured to sign documents. You do not have to sign anything without speaking to an attorney.

Your right to remain silent (*U.S. Constitution, 5th Amendment*)

- Anything you say to law enforcement officers can be used against you in court.
- You have the right to remain silent, even if you are asked about your immigration status.
- If you wish to remain silent, clearly state so, request to speak with an attorney **and then remain silent**.
- Do not provide false information, false identification, or false documents to an officer. Providing false documents is a federal offense and may carry severe immigration consequences for noncitizens.



Your right to record interactions with law enforcement in public spaces under the 1st Amendment

The public has the right to observe and record officers and government officials carrying out their duties in public. If you choose to record, you should stand a safe distance away and do not interfere with the officer's actions. Physical obstruction or verbal escalation can put your safety at risk and may lead to criminal charges.

Access to legal representation

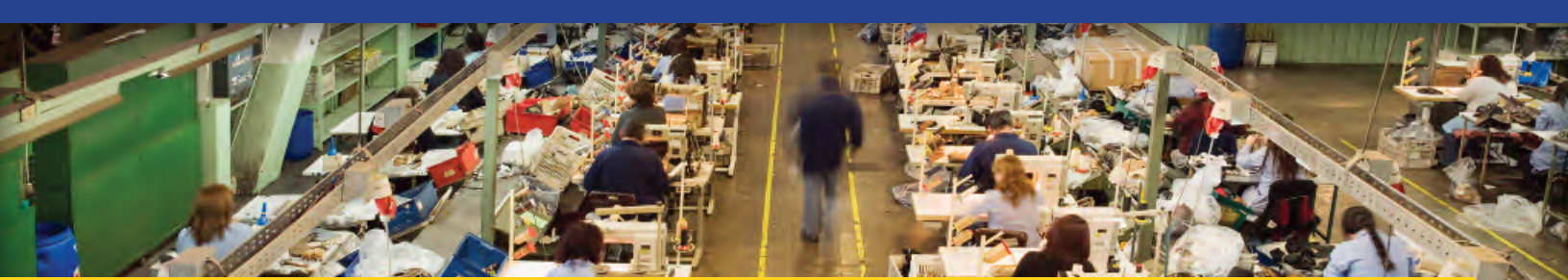
If you are arrested, you have the right to an attorney. If you cannot afford an attorney, you can get a government-appointed attorney to represent you in a criminal case.

However, if you are arrested by U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE) or U.S. Customs and Border Protection (CBP), which includes Border Patrol, for civil immigration violations, you have the right to consult with a lawyer, but the government is not required to provide a lawyer for you. If you are arrested by ICE or CBP, you may invoke your right to speak with an attorney before saying or signing anything. You may also ask to speak to your consulate who may provide assistance.



Workers' Compensation

You have the right to workers' compensation benefits if you are injured or become ill because of your job. The benefits provide you with medical care for your injury/illness, partially replace the wages you lose while you are recovering, and help you return to work. For additional information, visit www.dir.ca.gov/dwc/ or call 1-800-736-7401.



Who can I contact if I believe my rights have been violated?

If you believe your rights have been violated, below is a list of government agencies where you can seek assistance:

California Department of Industrial Relations (DIR):

California Labor Commissioner's Office (LCO)

Information: (833) LCO-INFO (833-526-4636)

Immigration helpline: (855) 526-7775

www.dir.ca.gov/dlse/

California Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA)

(833) 579-0927

<https://www.dir.ca.gov/dosh/>

California Division of Workers Compensation (DWC)

(800) 736-7401

dir.ca.gov/dwc/

Other California Agencies:

California Attorney General (AG)

(800) 952-5225

www.oag.ca.gov

California Agricultural Employees Agricultural Labor Relations Board (ALRB)

(800) 449-3699

www.alrb.ca.gov

California Civil Rights Department (CRD)

(800) 884-1684

civildrights.ca.gov/

California Public Sector Employees *and Transportation Network Company Drivers* Public Employment Relations Board (PERB)

(916) 322-3198

perb.ca.gov

Federal Agencies:

Private Sector Employees National Labor Relations Board (NLRB):

(844) 762-6572

www.nlr.gov

Federal Employees U.S. Federal Labor Relations Authority (FLRA):

(771) 444-5801

<https://www.flra.gov/>

Railway and Airline Employees National Mediation Board (NMB):

(202) 692-5000

https://nmb.gov/NMB_Application/

Non-Governmental Organizations:

You may also contact a nonprofit legal or community-based organization for assistance. For a list of organizations that partner with state agencies to help workers to understand their rights, scan the QR code to the right, or visit www.dir.ca.gov/dlse/Nonprofit-Legal-and-Community-Based-Organizations-Serving-Workers.html.





DIR
EST. 1927

State of California
Department of
Industrial Relations



Lugar de Trabajo en California - Conozca sus Derechos

Como trabajador en California, usted tiene el derecho de conocer y ejercer sus derechos laborales y constitucionales. Las leyes laborales, incluyendo, entre otras, los estándares para salarios, jornadas laborales y salud y seguridad se aplican a todos los trabajadores en el estado, *sin importar su estatus migratorio*.

Es contra la ley que su empleador tome represalias en su contra por ejercer sus derechos, entre los que se incluyen:

- Presentar una denuncia ante la Comisionada Laboral, Cal/OSHA, el Departamento de Derechos Civiles u otra agencia gubernamental.
- Preguntar sobre el cumplimiento de las leyes federales, estatales o locales por parte de su empleador.
- Hablar con otras personas sobre sus derechos o ayudarlas a ejercer sus derechos según la ley federal, estatal o local.

Algunos ejemplos de represalias ilegales son el despido, la reducción de las horas de trabajo o la amenaza de denunciar a usted o a un familiar ante las autoridades de inmigración por haber ejercido sus derechos.



Protecciones en el Lugar de Trabajo relacionadas con el Estatus Migratorio

Su derecho a recibir un Aviso de Inspecciones de Inmigración ([Código Laboral § 90.2](#))

Si su empleador recibe un aviso sobre una próxima inspección de una agencia de inmigración de los formularios I-9 de Verificación de Elegibilidad de Empleo u otros registros de empleo, su empleador debe publicar un aviso informando a los trabajadores y a su representante sindical, si corresponde, dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de dicho aviso.

Sus protecciones contra prácticas injustas relacionadas con inmigración (*Código Laboral §§ 1019-1019.2*)

Según la ley de California, es ilegal que los empleadores tomen represalias en su contra o le amenacen con tomar medidas relacionadas con inmigración cuando usted ejerce sus derechos. Se prohíbe al empleador tomar cualquiera de las siguientes medidas porque usted haya ejercido sus derechos:

- Negarse a aceptar documentos de identificación durante el proceso I-9 (prueba de identidad y permiso federal para trabajar) que parezcan ser auténticos.
- Utilizar E-Verify de una forma no requerida ni autorizada por la ley.
 - Por ejemplo, utilizar E-Verify para volver a verificar la elegibilidad laboral de un empleado cuando no existe la obligación legal de hacerlo, o seleccionar solo a determinados trabajadores en lugar de a todos los trabajadores de un lugar de trabajo sin una base legítima para hacerlo.
- Denunciar o amenazar con denunciar a usted o a su familia ante las autoridades de inmigración.
- Presentar o amenazar con presentar cualquier informe falso ante la policía o una agencia estatal o federal.



Su derecho a designar un contacto de emergencia (*Código Laboral § 1555*)

Su empleador **debe** permitirle proporcionar información de contacto de emergencia e indicar si desea que se notifique al contacto de emergencia en caso de que usted sea arrestado o detenido en el trabajo. Si usted es arrestado o detenido en el trabajo y su empleador tiene conocimiento de ello, su empleador **debe** notificarlo a su contacto de emergencia designado, si usted elige esa opción.



Su derecho a organizar un sindicato o participar en actividades protegidas en el lugar de trabajo

La mayoría de los empleados de California tienen derecho a organizarse, afiliarse o participar en actividades sindicales. Los empleados también tienen derecho a actuar de forma conjunta con sus colegas de trabajo para abordar cuestiones e inquietudes relacionadas con el trabajo a fin de mejorar las condiciones laborales o con el propósito de negociar colectivamente. **Esto significa que tiene derecho a unirse a sus colegas de trabajo para solicitar mejores condiciones laborales o plantear inquietudes relacionadas con el trabajo, incluyendo salarios, horarios, salud y seguridad, y otras condiciones de empleo.** También tiene derecho a no participar en actividades sindicales o actividades protegidas. Es ilegal que su empleador:

- Interfiera o desanime su actividad sindical o actividades protegidas.
- Amenazarle, tomar represalias en su contra o discriminarle por su apoyo al sindicato o por sus actividades protegidas.



Sus derechos al interactuar con las autoridades policiales, incluidos los agentes de inmigración, en el lugar de trabajo

Los trabajadores de California tienen ciertos derechos y protecciones bajo la Constitución de los Estados Unidos, ***sin importar su estatus migratorio***, incluso cuando las autoridades policiales (incluyendo a un agente federal de inmigración) se acerquen a usted. Además, según la ley de California, las autoridades estatales y locales no pueden ayudar a las agencias federales, como ICE, a hacer cumplir las leyes de inmigración en la mayoría de los casos.



Su derecho a no ser objeto de registro de cuerpo y artículos personales injustificados (*Constitución de los Estados Unidos, 4ª Enmienda*)

- Si las autoridades policiales, incluidos los agentes de inmigración, le preguntan si pueden catearle o registrar sus pertenencias personales, a menos que tengan una orden judicial que autorice específicamente el registro de su persona o sus pertenencias personales, usted tiene derecho a negarse.
- Si el agente lleva a cabo el cateo, aunque usted se niegue, mantenga la calma, no oponga resistencia física y no huya.



Las autoridades policiales pueden entrar en *áreas públicas* sin una orden judicial. Las áreas públicas pueden incluir el vestíbulo o salón, la sala de espera, el comedor colectivo o el estacionamiento de un lugar de trabajo. En la mayoría de los casos, las autoridades responsables de hacer cumplir la ley necesitan una [orden judicial](#), firmada por un juez, para entrar sin consentimiento en las *áreas no públicas* de su lugar de trabajo. Las áreas no públicas pueden incluir una sala de descanso, un servicio sanitario para empleados, un espacio de trabajo o cualquier área marcada como “solo para empleados”. Los formularios administrativos, como el I-200 o el I-205, no son una orden judicial.

En California, su empleador tiene prohibido dar su consentimiento voluntario a un agente de inmigración para que entre en áreas *no públicas* 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.

Se puede encontrar información más detallada en las [Preguntas Frecuentes sobre la Ley de Protección al Trabajador Inmigrante](https://oag.ca.gov/system/files/media/ab450-faqs.pdf) (<https://oag.ca.gov/system/files/media/ab450-faqs.pdf>), desarrolladas por el Departamento de Justicia y la Oficina de la Comisionada Laboral.

Su derecho a no ser objeto de aprehensiones injustificadas (*Constitución de los Estados Unidos, 4ª Enmienda*)

- Usted está protegido contra aprehensiones injustificadas, lo que incluye su detención o arresto.
- Las autoridades policiales deben tener una sospecha razonable de que se ha cometido un delito antes de poder detenerle, interrogarle o hacerle un cateo. Puede preguntar “¿Estoy detenido?” o “¿tengo libertad para marcharme?”. Si el agente le dice que no está detenido o que es libre de marcharse, puede alejarse tranquilamente.
- Un arresto requiere una causa probable y se produce cuando una persona es puesta bajo custodia por agentes de la autoridad encargada de hacer cumplir la ley.
- Las autoridades policiales no necesitan una orden judicial firmada por un juez para arrestar a alguien en público.
- En caso de ser arrestado, tiene derecho a hablar con un abogado. Es posible que le presionen para que firme documentos. No está obligado a firmar ningún documento sin antes consultar con un abogado.

Su derecho a permanecer en silencio (*Constitución de los Estados Unidos, 5ª Enmienda*)

- Todo lo que diga a las autoridades policiales, puede ser usado en su contra ante un tribunal.
- Tiene derecho a permanecer en silencio, incluso si le preguntan sobre su estatus migratorio.
- Si desea permanecer en silencio, indíquelo de forma clara, solicite hablar con un abogado **y luego, permanezca en silencio.**
- No proporcione información falsa, identificación falsa o documentos falsos a un agente. Proporcionar documentos falsos es un delito federal y puede conllevar graves consecuencias migratorias para los no ciudadanos.



Su derecho a grabar interacciones con las autoridades que hacen cumplir la ley, en espacios públicos en virtud de la Primera Enmienda

El público tiene derecho a observar y grabar a los agentes y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones en la vía pública. Si decide grabar, debe mantenerse a una distancia segura y no interferir en las acciones del agente. Las obstrucciones físicas o las provocaciones verbales pueden poner en peligro su seguridad y dar lugar a cargos penales.

Acceso a representación legal

Usted tiene derecho a un abogado en caso de ser arrestado. Si no puede pagar un abogado, puede recurrir a un abogado designado por el gobierno para que lo represente en un caso penal.

Sin embargo, si usted es arrestado por el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (ICE, por sus siglas en inglés) o por la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de los Estados Unidos (CBP, por sus siglas en inglés), que incluye la Patrulla Fronteriza, por infracciones civiles de inmigración, tiene derecho a consultar con un abogado, pero el gobierno no está obligado a proporcionarle uno. Si usted es arrestado por ICE o CBP, puede hacer uso de su derecho a hablar con un abogado antes de decir o firmar cualquier cosa. También puede solicitar hablar con su consulado, quien puede proporcionarle asistencia.



Compensación de los Trabajadores

Tiene derecho a recibir prestaciones de compensación de los trabajadores si sufre alguna lesión o enfermedad a causa de su trabajo. Las prestaciones le ofrecen asistencia médica para su lesión o enfermedad, le reembolsan parcialmente el salario que pierde mientras se recupera y le ayudan a reincorporarse al trabajo. Para conocer un poco más al respecto, visite www.dir.ca.gov/dwc/ o llame al 1-800-736-7401.

¿A quién puedo contactar si creo que se han violado mis derechos?

Si cree que se han violado sus derechos, a continuación, encontrará una lista de agencias gubernamentales a los que puede acudir en busca de ayuda:

Departamento de Relaciones Industriales de California (DIR, por sus siglas en inglés):

Oficina de la Comisionada Laboral de California:

Información:

(833) LCO-INFO (833-526-4636)

Línea de ayuda a la inmigración:

(855) 526-7775

www.dir.ca.gov/dlse/

División de Compensación de Trabajadores de California (DWC, por sus siglas en inglés)

(800) 736-7401

dir.ca.gov/dwc/

División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal/OSHA, por sus siglas en inglés)

(833) 579-0927

<https://www.dir.ca.gov/dosh/>

Otras agencias de California:

Fiscal General de California (AG, por sus siglas en inglés)

(800) 952-5225

www.oag.ca.gov

Empleados agrícolas de California:

Junta de Relaciones Laborales Agrícolas (ALRB, por sus siglas en inglés)

(800) 449-3699

www.alrb.ca.gov

Departamento de Derechos Civiles de California (CRD, por sus siglas en inglés)

(800) 884-1684

civildrights.ca.gov/

Empleados del sector público de California y conductores de empresas de redes de transporte:

Junta de Relaciones Laborales Públicas (PERB, por sus siglas en inglés)

(916) 322-3198

perb.ca.gov

Agencias Federales:

Empleados del sector privado:

Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés):

(844) 762-6572

www.nlr.gov

Empleados federales:

Autoridad Federal de Relaciones Laborales de los Estados Unidos (FLRA, por sus siglas en inglés):

(771) 444-5801

<https://www.flra.gov/>

Empleados ferroviarios y de líneas aéreas:

Junta Nacional de Mediación (NMB, por sus siglas en inglés):

(202) 692-5000

https://nmb.gov/NMB_Application/

Organizaciones no gubernamentales:

Para obtener ayuda, también puede ponerse en contacto con una organización jurídica sin fines de lucro o una organización comunitaria. Para obtener una lista de las organizaciones que colaboran con las agencias estatales para ayudar a los trabajadores a comprender sus derechos, escanee el código QR a la derecha o visite: www.dir.ca.gov/dlse/Nonprofit-Legal-and-Community-Based-Organizations-Serving-Workers.html.

