

NOTICE OF FORM CHANGE NO.

DATE

TO:County Welfare Director
Supply Clerk / Forms Coordinator**FROM:**Forms Management Unit
(916) 657-1907 Community Care Licensing District Offices District Attorney Private and Public Adoption Agencies Other

Listed below is information regarding a form change. Only applicable information is shown.

This notice updates your Department of Social Services County Forms Catalog.

FORM NUMBER AND TITLE

ORDER UNIT	<input type="checkbox"/> Free <input type="checkbox"/> Sold	ESTIMATED PRICE	INITIAL SUPPLY SENT <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> New <input type="checkbox"/> Revised	DATE OF FORM	REPLACES	<input type="checkbox"/> Obsolete
REQUIRED FORM- <input type="checkbox"/> No Change Permitted	REQUIRED FORM- <input type="checkbox"/> Substitute Permitted With Prior DSS Approval		<input type="checkbox"/> Recommended Form
UNLESS OTHERWISE SPECIFIED STOCK MAINTAINED AT: Department of Social Services Warehouse P.O. Box 980788 West Sacramento, CA 95798-0788		<input type="checkbox"/> OTHER:	

FORMS DISPOSITION AND SPECIAL INSTRUCTIONS

DISPOSITION OF OLD SUPPLY

 Use until exhausted Destroy

USE NEW FORM

 When supply available in DSS Warehouse Use new form effective _____

USE FORM IN ACCORDANCE WITH

 All County Letter No. Other (specify)

ADDITIONAL INFORMATION REGARDING FORM CHANGE

NOTICE EMPLOYEE RIGHTS

Instructions:

This form is intended to meet the requirements of Health and Safety Code Sections 1596.881 and 1596.882 which require that employees be informed of their rights, at the time of employment, to filing complaints against their employer for violating any licensing law or regulation. The child care facility licensee is required to give the employee this form, to have the employee complete and detach the bottom of the form, and to maintain the signed acknowledgement of receipt of the form in the employee's file.

No employer shall discharge, demote, suspend or threaten to discharge, demote or suspend, or in any manner discriminate against any employee for taking any of the following actions:

1. Making an oral or written complaint against the employer to the California Department of Social Services or other agency having statutory responsibility for enforcement of the law or to the employer or representative of the employer for the violation of any licensing law or other laws (including but not limited to laws relating to child abuse, staff-child ratios, etc.).
2. Instituting or causing to be instituted any proceeding against the employer regarding the violation of any licensing law or other laws.
3. Is, or will be, a witness or testifier in a proceeding regarding the violation of any licensing law or other law.
4. Refusing to perform work that is in violation of a licensing law or regulation after notifying the employer of the violation.

Pursuant to Health and Safety Code Section 1596.882, an employee alleging the violation by the employer of any action described above shall do the following:

1. Present the employer with a claim alleging violation of the employee's rights within 45 days after the discharge, demotion, suspension or threat thereof or for discriminating against the employee for taking such action.
2. File a claim with the Division of Labor Standards Enforcement no later than 90 days after the employer takes any of the above described actions against the employee.

Upon receipt of the employee's complaint, the Division of Labor Standards Enforcement shall do whatever investigation it deems appropriate to resolve the complaint. If it is determined that the employer has violated the employee's rights, the Division of Labor Standards Enforcement shall take action against the employer in any appropriate court. The court shall have jurisdiction of any action taken as well as to issue restraining orders and any other appropriate relief, including rehiring and reinstatements of the employee to his or her former position with backpay and benefits.

Within 30 days of receipt of a complaint from an employee as outlined above, the Division of Labor Standards Enforcement shall review the facts of the complaint and set either a hearing date or notify the employee and the employer of its decision. Where necessary, the Division of Labor Standards Enforcement shall begin the appropriate court action to enforce the decision.

Except for any grievance procedure for arbitration or hearing that is available to the employee pursuant to a collective bargaining agreement, Section 1596.882 is the exclusive means for presenting claims.

To file a claim with the Division of Labor Standards Enforcement, check the white pages of the local telephone directory under State Government Offices, California State of, Industrial relations Department, Labor Standards Enforcement-Working Conditions, for the local telephone number and address of the nearest office, or contact the headquarters office at P.O. Box 603, San Francisco, CA 94101, telephone (415) 703-4810.

(Detach Here)

(This form is to be retained in the employee's file)

EMPLOYEE RIGHTS

This is to acknowledge that I _____ have received a copy of
(PLEASE PRINT NAME OF EMPLOYEE)

"EMPLOYEE RIGHTS" from my employer _____, who is the
(PLEASE PRINT NAME OF EMPLOYER)

licensee or authorized representative of _____
(PLEASE PRINT NAME OF FACILITY)

(SIGNATURE OF EMPLOYEE)

(DATE)

NOTIFICACION DERECHOS DE EMPLEADOS

Instrucciones:

El propósito de este formulario es cumplir con los requisitos de las Secciones 1596.881 y 1596.882 del Código de Salud y Seguridad. Estas Secciones requieren que, cuando se contrata a los empleados, se les informe de su derecho a presentar quejas en contra de su empleador por violar cualquier ley u ordenamiento en relación al licenciamiento. Se requiere que la persona con licencia en una guardería infantil le dé este formulario al empleado para que el empleado lo complete y separe la parte que está abajo. También se requiere que la persona con licencia guarde en el expediente del empleado una confirmación firmada de que el empleado recibió el formulario.

Ningún empleador podrá despedir a un empleado, ni rebajar o suspender su puesto, ni podrá amenazarlo con que lo va a despedir o que le va a rebajar o suspender el puesto, y de ninguna manera podrá discriminar en contra del empleado, por tomar cualquiera de las siguientes acciones:

1. presentar, oralmente o por escrito, una queja en contra del empleador con el Departamento de Servicios Sociales de California, con otra oficina que, por medio de estatutos, tenga la responsabilidad de cumplir la ley, con el empleador, o con el representante del empleador, por una violación de cualquier ley de licenciamiento u otras leyes (incluyendo, pero no limitándose a las leyes relacionadas al abuso de niños, la proporción entre el personal y los niños, etc.).
2. iniciar o causar que se inicie cualquier procedimiento en contra del empleador sobre la violación de cualquier ley de licenciamiento u otras leyes.
3. ser, ahora o en el futuro, testigo en un procedimiento sobre la violación de cualquier ley de licenciamiento u otra ley.
4. rehusarse a desempeñar trabajo que sea una violación de algún ordenamiento o ley de licenciamiento, después de haberle informado al empleador acerca de la violación.

De acuerdo a la Sección 1596.882 del Código de Salud y Seguridad, un empleado, el cual esté alegando que su empleador cometió una violación respecto a cualquiera de las acciones que se describen anteriormente, hará lo siguiente:

1. le presentará al empleador un reclamo alegando que se violaron los derechos del empleado, antes de que pasen 45 días después de que se le despida, se le rebaje o suspenda su puesto, se le amenace con que eso va a suceder, o se discrimine en contra de él por tomar tal acción.
2. le presentará un reclamo a la División de Cumplimiento de Normas de Trabajo a más tardar 90 días después de que el empleador tome en contra del empleado cualquiera de las acciones que se describen anteriormente.

Quando la División de Cumplimiento de Normas de Trabajo reciba la queja del empleado, la División llevará a cabo cualquier investigación que considere apropiada para resolver la queja. Si se determina que el empleador ha violado los derechos del empleado, la División de Cumplimiento de Normas de Trabajo tomará acción en contra del empleador en cualquier corte apropiada. La corte tendrá jurisdicción sobre cualquier acción que se tome; también tendrá jurisdicción sobre la emisión de órdenes de prohibición/restricción y el otorgamiento de otra clase de respaldo apropiado, incluyendo el que se contrate de nuevo al empleado o se le reintegre a su puesto anterior y se le paguen sus beneficios y sueldo retroactivos.

Antes de que pasen 30 días a partir de la fecha en que se reciba una queja del empleado, de la manera en que se describe anteriormente, la División de Cumplimiento de Normas de Trabajo revisará los hechos correspondientes a la queja y programará una audiencia o les notificará al empleado y al empleador de su decisión. Cuando sea necesario, la División de Cumplimiento de Normas de Trabajo empezará a tomar la acción apropiada, por medio de la corte, para hacer cumplir la decisión.

La única manera de presentar reclamos es siguiendo lo estipulado en la Sección 1596.882, excepto cuando el empleado tenga a su disposición, de acuerdo a un convenio de negociación colectiva, un procedimiento para presentar quejas con el propósito de llegar a una decisión, o sea una oportunidad para participar en una audiencia.

Para presentar un reclamo con la División de Cumplimiento de Normas de Trabajo, busque el número de teléfono y la dirección más cercana en las páginas blancas de la guía telefónica local bajo "State Government Offices, California State of, Industrial Relations Department, Labor Standards Enforcement-Working Conditions", o comuníquese con la oficina central al P.O. Box 603, San Francisco, CA 94101, teléfono (415) 703-4810.

(Separe aquí)

(Este formulario tiene que estar guardado en el expediente del empleado.)

DERECHOS DE EMPLEADOS

Esto es para confirmar que yo, _____, he recibido una copia de
(POR FAVOR ESCRIBA CON LETRA DE MOLDE EL NOMBRE DEL EMPLEADO)

los "DERECHOS DE LOS EMPLEADOS" de mi empleador, _____, el cual es la
(POR FAVOR ESCRIBA CON LETRA DE MOLDE EL NOMBRE DEL EMPLEADOR)

persona con licencia o el representante autorizado de _____.
(POR FAVOR ESCRIBA CON LETRA DE MOLDE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO)

(FIRMA DEL EMPLEADO)

(FECHA)