



1961 Diamond Springs Road  
Virginia Beach, VA 23455  
Phone (757) 460-6308  
Fax (757) 460-0317

## ARIZONA EMPLOYEES

MANCON Employees,

Included in this packet is the following information:

1. Arizona Law Prohibits Discrimination (English and Spanish)
2. Arizona's Workers' Compensation Notice (English and Spanish)
3. Arizona Minimum Wage Act (English and Spanish)
4. Thank You for Not Smoking (English and Spanish)
5. Notice to Employees regarding Unemployment Insurance (English and Spanish)
6. Employee Safety and Health Protection (English and Spanish)
7. Work Exposure to Bodily Fluids (English and Spanish)
8. Arizona Constructive Discharge Notice

If you have any questions, please contact your supervisor.

Thanks,  
Human Resources



# ARIZONA LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

ON THE BASIS OF: Race, Color, Religion, Sex, Age (40+), National Origin or Disability.

BY: Employers, Employment Agencies or Labor Unions.

WITH RESPECT TO: Hiring, Promotion, Transfer, Termination, Salary or Benefits, Lay-Off, Apprenticeship and Training Programs, Job Referrals, or Union Membership.

REMEDY MAY INCLUDE: Employment, Reinstatement, Back Pay, Promotion or Lost Benefits.



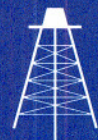
## LA LEY DE ARIZONA PROHIBE DISCRIMINACION EN EL EMPLEO



POR RAZONES DE: Raza, Color, Religion, Sexo, Edad (40+), Origen Nacional o Incapacidad.



POR PARTE DE: Empleador, Agencias de Empleo, o Sindicatos.



CON RESPECTO A: Ocupacion, Ascenso, Transferencia, Terminacion, Salarios o Beneficios, Despido, Aprendizaje, Programas de Entrenamiento, Recomendaciones de Trabajo o Miembrecia en Sindicatos.



LOS REMEDIOS PUEDEN INCLUIR: Empleo, Re-Empleo, Sueldo Atrasado, Ascenso o Beneficios Perdidos.



STATE OF ARIZONA  
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL  
Civil Rights Division

### PHOENIX OFFICE:

1275 West Washington Street  
Phoenix, Arizona 85007  
(602) 542-5263  
1-877-491-5742 Toll Free  
1-877-624-8090 TTY Toll Free

### TUCSON OFFICE:

400 West Congress Street  
South Building S-215  
Tucson, Arizona 85701  
(520) 628-6500  
1-877-491-5740 Toll Free  
1-877-881-7552 TTY Toll Free

\*COMPLAINT FORM AVAILABLE ONLINE AT [WWW.AZAG.GOV](http://WWW.AZAG.GOV)

**THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS WELL LIGHTED PLACE FREQUENTED BY EMPLOYEES, JOB SEEKERS, APPLICANTS FOR UNION MEMBERSHIP OR PATRONS.**



TO BE POSTED BY EMPLOYER

POLICY NUMBER WCK-Z91-539534-018

## NOTICE TO EMPLOYEES

RE: ARIZONA WORKERS' COMPENSATION LAW

All employees are hereby notified that this employer has complied with the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law (Title 23, Chapter 6, Arizona Revised Statutes) as amended, and all the rules and regulations of The Industrial Commission of Arizona made in pursuance thereof, and has secured the payment of compensation to employees by insuring the payment of such compensation with: LIBERTY MUTUAL

All employees are hereby further notified that in the event they do not specifically reject the provisions of the said compulsory law, they are deemed by the laws of Arizona to have accepted the provisions of said law and to have elected to accept compensation under the terms thereof; and that under the terms thereof employees have the right to reject the same by written notice thereof prior to any injury sustained, and that the blanks and forms for such notice are available to all employees at the office of this employer.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

PARA SER COLOCADO POR EL PATRON

NUMERO DE POLIZA WCK-Z91-539534-018

## AVISO A LOS EMPLEADOS

RE: LEY DE COMPENSACION PARA LOS TRABAJADORES DE ARIZONA

A todos los empleados se les notifica por este medio que este patron ha cumplido con las provisiones de la Ley de Compensacion para los Trabajadores de Arizona (Titulo 23, Capitulo 6, Estatutos Enmendados de Arizona) tal como han sido enmendados, y con todas las regias y ordenanzas de La Comision Industrial de Arizona hechas en cumplimiento de esta, y ha asegurado el pago de compensacion a los empleados garantizando el pago de dicha compensacion por medio de: LIBERTY MUTUAL

Ademas, a todos los empleados se les notifica por este medio que en caso de que especificamente ellos no rechazen las disposiciones de dicha ley obligatoria, se les considerara bajo las leyes de Arizona de haber aceptado las provisiones de dicha ley y de haber escogido aceptar la compensacion bajo estos terminos; tambien bajo estos terminos los empleados tienen el derecho de rechazar la misma por medio de una notificacion por escrito antes de que sufran alguna lesion, todos los formularios o formas en blanco para tal notificacion por escrito estaran disponibles para todos los empleados en la oficina de este patron.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

**KEEP POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE.**

**COLOQUESE EN LUGAR VISIBLE.**



---

## ARIZONA MINIMUM WAGE ACT

---

**Effective January 1, 2010**

**\$7.25** per hour

**EXEMPTIONS:** The Arizona Minimum Wage Act does not apply to the following: Any person who is employed by a parent or a sibling; Any person who is employed performing babysitting services in the employer's home on a casual basis; Any person employed by the State of Arizona or the United States government; and Any person employed in a small business grossing less than \$500,000 in annual revenue, if that small business is not covered by the Federal Fair Labor Standards Act.

**TIPS:** For any employee who customarily and regularly receives tips or gratuities, an employer may pay a wage up to \$3.00 per hour less than the minimum wage if the employer can establish by its records that for each week, when adding tips received to wages paid, the employee received not less than the minimum wage for all hours worked. Certain other conditions must be met.

**RETALIATION PROHIBITED:** An employer is prohibited from taking any action against any person in retaliation for asserting a right(s) or assisting any person in doing so, or informing any person of rights under the Arizona Minimum Wage Act.

**ENFORCEMENT:** Any person or organization may file a complaint with the Industrial Commission's Labor Department alleging that an employer has violated the Arizona Minimum Wage Act. Certain time limits apply. A civil action may also be filed as provided in the Act. Violations of the Minimum Wage Act may result in significant penalties.

**INFORMATION:** For additional information regarding the Arizona Minimum Wage Act you may refer to the Industrial Commission's web site at [www.ica.state.az.us](http://www.ica.state.az.us) or you may contact the Industrial Commission's Labor Department at 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022 or by telephone at (602) 542-4515.

**THIS POSTER MUST BE CONSPICUOUSLY POSTED IN A PLACE  
THAT IS ACCESSIBLE TO EMPLOYEES**



---

## ACTO DEL SALARIO MÍNIMO DE ARIZONA

---

**Efectivo Enero 1, de 2010**

**\$7.25 por hora**

---

**EXENCIONES:** El Decreto de Salario Mínimo de Arizona no aplica a lo siguiente: Cualquier persona que esté empleada por un padre o un hermano; Cualquier persona que esté empleada para proporcionar servicios de niñera en la casa del empleador en base casual; y Cualquier persona empleada por el gobierno del Estado de Arizona o el gobierno de los Estados Unidos; y Cualquier persona empleada por un negocio pequeño con ingresos brutos menores de \$500,000 anuales, si ese negocio pequeño está protegido por la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo.

**PROPINAS:** Para cualquier empleado que habitualmente y regularmente recibe propinas, un empleador puede pagar un salario de hasta \$3.00 por hora menos que el salario mínimo si el empleador puede establecer a través de sus archivos que por cada semana, cuando se acreditan las propinas recibidas al salario pagado, el empleado recibió no menos que el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Se deberán cumplir otros ciertos requisitos.

**SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS:** Está prohibido que un empleador tome cualquier acción en contra de cualquier persona como represalia por afirmar sus derechos o ayudar a cualquier persona, o informar a cualquier persona sobre sus derechos bajo la Ley de Salario Mínimo del Estado de Arizona.

**CUMPLIMIENTO:** Cualquier persona u organización puede presentar una queja con el Departamento de Trabajo de la Comisión Industrial afirmando que un empleador ha violado la Ley de Salario Mínimo del Estado de Arizona. Cierta límite de tiempo existe. También se puede presentar una demanda civil según lo estipula la Ley. Las violaciones de la Ley de Salario Mínimo pueden resultar en multas severas.

**INFORMACIÓN:** Para información adicional sobre la Ley de Salario Mínimo del Estado de Arizona puede visitar el sitio Web de la Comisión Industrial en [www.ica.state.az.us](http://www.ica.state.az.us) o puede contactar al Departamento de Labor de la Comisión Industrial en 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022 o por teléfono al número (602) 542-4515 o 452-5125

**ESTA INFORMACIÓN DEBERÁ ESTAR EN UN LUGAR VISIBLE  
A LA CUAL TENGAN ACCESO LOS EMPLEADOS**



**Thank you for not smoking.**



To report a violation or file a complaint:  
**[smokefreearizona.org](http://smokefreearizona.org)**

**1-877-4-AZNOSMOKE  
1-877-429-6676**

Smoke-Free Arizona Act ARS§36-601.01





**Gracias por no fumar.**



**Para reportar una violación o presentar una queja:**

**[arizonasinhumo.org](http://arizonasinhumo.org)**

**1-877-4-AZNOSMOKE**

**1-877-429-6676**

Este Documento es una traducción tomada del texto original escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no está vinculado a este Estado o a ninguna subdivisión política de este Estado.

**Ley Arizona Sin Humo ARSS36-601.01**



## **NOTICE TO EMPLOYEES YOU ARE COVERED BY UNEMPLOYMENT INSURANCE**

For an explanation of what this insurance means to you, ask your employer for the pamphlet A Guide to Arizona Unemployment Insurance Benefits (PAU-007-M). You may obtain additional information from the Unemployment Insurance office by calling (602) 364-2722 in the Phoenix area, (520) 791-2722 in the Tucson area, or toll free at 1-877-600-2722.

### **IF YOU BECOME UNEMPLOYED, YOU MAY BE ELIGIBLE FOR UNEMPLOYMENT BENEFITS IF YOU:**

- Were separated from your last job for a non-disqualifying reason
- Open or reopen a claim by calling one of the phone numbers listed above
- Meet the wage requirements established by law
- Register for work at the nearest DES Employment Service office
- Actively seek work and remain available and able to accept suitable employment
- Meet all other eligibility requirements

You may receive partial unemployment insurance payments if your hours and wages are reduced.

POSTING REQUIRED BY ARS § 23-772.C

P.O. BOX 6123

PHOENIX, ARIZONA 85005-6123

Equal Opportunity Employer Program ♦ Under Titles VI and VII of the Civil Rights Act of 1964 (Title VI § VII), and the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, and the Age Discrimination Act of 1975, the Department prohibits discrimination in admissions, programs, services, activities, or employment based on race, color, religion, sex, national origin, age, and disability. The Department must make a reasonable accommodation to allow a person with a disability to take part in a program, service or activity. For example, this means if necessary, the Department must provide sign language interpreters for people who are deaf, a wheelchair accessible location, or enlarged print materials. It also means that the Department will take any other reasonable action that allows you to take part in and understand a program or activity, including making reasonable changes to an activity. If you believe that you will not be able to understand or take part in a program or activity because of your disability, please let us know of your disability needs in advance if at all possible. To request this document in alternative format or for further information about this policy, contact the UI Tax office. TTY/TDD Services: 7-1-1.



# EMPLOYEE SAFETY AND HEALTH PROTECTION

The Arizona Occupational Safety and Health Act of 1972 (Act), provides safety and health protection for employees in Arizona. The Act requires each employer to furnish his employees with a place of employment free from recognized hazards that might cause serious injury or death. The Act further requires that employers and employees comply with all workplace safety and health standards, rules and regulations promulgated by the Industrial Commission. The Arizona Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), a division of the Industrial Commission of Arizona, administers and enforces the requirements of the Act.

## **As an employee, you have the following rights:**

**You have the right to notify your employer or ADOSH about workplace hazards. You may ask ADOSH to keep your name confidential.**

**You have the right to request that ADOSH conduct an inspection if you believe there are unsafe and/or unhealthful conditions in your workplace. You or your representative may participate in the inspection.**

**If you believe you have been discriminated against for making safety and health complaints, or for exercising your rights under the Act, you have a right to file a complaint with ADOSH within 30 days of the discriminatory action. You are also afforded protection from discrimination under the Federal Occupational Safety and Health Act and may file a complaint with the U.S. Secretary of Labor within 30 days of the discriminatory action.**

**You have the right to see any citations that have been issued to your employer. Your employer must post the citations at or near the location of the alleged violation.**

**You have the right to protest the time frame given for correction of any violation.**

**You have the right to obtain copies of your medical records or records of your exposure to toxic and harmful substances or conditions.**

**Your employer must post this notice in your workplace.**

The Industrial Commission and ADOSH do not cover employers of household domestic labor, those in maritime activities (covered by OSHA), those in atomic energy activities (covered by the Atomic Energy Commission) and those in mining activities (covered by the Arizona Mine Inspector's office). To file a complaint, report an emergency or seek advice and assistance from ADOSH, contact the nearest ADOSH office:

**Phoenix:**  
**800 West Washington**  
**Phoenix AZ. 85007**  
**602-542-5795**



**Tucson:**  
**2675 East Broadway**  
**Tucson, AZ. 85716**  
**520-628-5478**

**Industrial Commission web site:** [www.ica.state.az.us](http://www.ica.state.az.us)

Note: Persons wishing to register a complaint alleging inadequacy in the administration of the Arizona Occupational Safety and Health plan may do so at the following address:

U.S. Department of Labor – OSHA  
3221 N. 16<sup>th</sup> St., Suite 100  
Phoenix, AZ 85016  
Telephone: 1-800-475-4020

# PROTECCION DE SEGURIDAD Y SANIDAD PARA EL EMPLEADO

El Acta de Seguridad y Sanidad Ocupacional de 1972 (Acta) provee protección de seguridad y sanidad para los empleados en Arizona. El Acta requiere que cada patron les ofrezca a sus empleados un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que puedan causar daño o muerte. El Acta también requiere que los patrones y empleados cumplan con las normas, y los reglamentos de seguridad y sanidad promulgados por la Comisión Industrial. La ejecución de esta ley se lleva a cabo por la División de Seguridad y Sanidad Ocupacional, un brazo de la Comisión Industrial de Arizona.

## Como empleado, Ud. tiene los derechos siguientes:

**Tiene el derecho de notificar a su patron o a ADOSH sobre peligros en su lugar de trabajo. Puede pedir a ADOSH que mantenga su nombre confidencialmente.**

**Tiene el derecho de solicitar una inspección por parte de ADOSH si cree que existen condiciones peligrosas o poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.**

**Si cree que su patron lo ha discriminado por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos bajo el Acta, puede presentar una queja a ADOSH durante un plazo de 30 dias después de la acción de discriminación. También tiene protección de discriminación bajo el acta federal de seguridad y sanidad ocupacional y puede archivar una queja con el Secretario de Labor de los Estados Unidos dentro de 30 dias después de la discriminación alegada.**

**Tiene el derecho de ver las citaciones enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en un lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de el.**

**Tiene el derecho de protestar el tiempo dado para corregir una violación.**

**Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.**

**Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.**

La ley de seguridad y sanidad en el trabajo no aplica a aquellos patrones que emplean a servicio doméstico, a patrones de actividades marítimas (protegidos bajo OSHA), a patrones en actividades de energia atómica (protegidos bajo la Comisión de Energia Atómica), o a patrones en actividades mineras (protegidos por la Oficina del Inspector de Minas del Estado de Arizona). Para registrar una queja, reportar una emergencia o pedir asistencia de ADOSH, póngase en contacto con la oficina más cercana :

**Phoenix:**  
**800 West Washington**  
**Phoenix AZ. 85007**  
**602-542-5795**



**Tucson:**  
**2675 East Broadway**  
**Tucson, AZ. 85716**  
**520-628-5478**

**Industrial Commission web site:** [www.ica.state.az.us](http://www.ica.state.az.us)

**Nota:** Personas que deseen registrar quejas alegando falta de adecuadez en la administración del plan de seguridad y sanidad ocupacional de Arizona pueden dirigir las a la siguiente dirección:

U.S. Department of Labor – OSHA  
3221 N. 16<sup>th</sup> St., Suite 100  
Phoenix, AZ 85016  
Teléfono: 1-800-475-4020

**ADOSH**  
**800 West Washington**  
**Phoenix, AZ 85007**



# **WORK EXPOSURE TO BODILY FLUIDS**

## **NOTICE TO EMPLOYEES**

Re: Human Immunodeficiency Virus (HIV),  
Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) & Hepatitis C

Employees are notified that a claim may be made for a condition, infection, disease, or disability involving or related to the Human Immunodeficiency Virus (HIV), Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS), or Hepatitis C within the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law, and the rules of The Industrial Commission of Arizona. Such a claim shall include the occurrence of a significant exposure at work, which generally means contact of an employee's ruptured or broken skin or mucous membrane with a person's blood, semen, vaginal fluid, surgical fluid(s) or any other fluid(s) containing blood. **AN EMPLOYEE MUST CONSULT A PHYSICIAN TO SUPPORT A CLAIM.** Claims cannot arise from sexual activity or illegal drug use.

Certain classes of employees may more easily establish a claim related to HIV, AIDS, or Hepatitis C if they meet the following requirements:

1. The employee's regular course of employment involves handling or exposure to blood, semen, vaginal fluid, surgical fluid(s) or any other fluid(s) containing blood. Included in this category are health care providers, forensic laboratory workers, fire fighters, law enforcement officers, emergency medical technicians, paramedics and correctional officers.

**2. NO LATER THAN TEN (10) CALENDAR DAYS** after a possible significant exposure which arises out of and in the course of employment, the employee reports in writing to the employer the details of the exposure as provided by Commission rules. Reporting forms are available at the office of this employer or from the Industrial Commission of Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4661 or 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5188. If an employee chooses not to complete the reporting form, that employee may be at risk of losing a prima facie claim.

**3. NO LATER THAN TEN (10) CALENDAR DAYS** after the possible significant exposure the employee has blood drawn, and **NO LATER THAN THIRTY (30) CALENDAR DAYS** the blood is tested for **HIV OR HEPATITIS C** by antibody testing and the test results are negative.

**4. NO LATER THAN EIGHTEEN (18) MONTHS** after the date of the possible significant exposure at work, the employee is retested and the results of the test are HIV positive or the employee has been diagnosed as positive for the presence of HIV, or **NO LATER THAN SEVEN (7) MONTHS** after the date of the possible significant exposure at work, the employee is retested and the results of the test are positive for the presence of Hepatitis C or the employee has been diagnosed as positive for the presence of Hepatitis C.

**KEEP POSTED IN CONSPICUOUS PLACE  
NEXT TO WORKERS' COMPENSATION NOTICE TO EMPLOYEES**

THIS NOTICE APPROVED BY THE INDUSTRIAL  
COMMISSION OF ARIZONA FOR CARRIER USE



## EXPOSICION A FLUIDOS CORPORALES EN EL TRABAJO

### AVISO A LOS EMPLEADOS

Re: El Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH),  
Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y Hepatitis C

Se les notifica a los empleados que se puede hacer una reclamación por una condición, infección, enfermedad o incapacidad relacionada con o derivada del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIE), Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), o Hepatitis C bajo lo provisto por la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona y las reglas de La Comisión Industrial de Arizona. Tal reclamación debe incluir el suceso de una exposición importante en el trabajo, la que por lo general significa contacto de alguna ruptura de la piel o mucosa del empleado con la sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido de una persona que contenga sangre. **EL EMPLEADO DEBE CONSULTAR A UN MEDICO PARA CONFIRMAR SU RECLAMACION.** Las reclamaciones no pueden resultar de actividad sexual o uso ilícito de drogas.

Ciertas clases de empleados pueden establecer más fácilmente una reclamación relacionada con el VIH, SIDA o Hepatitis C si reúnen los requisitos siguientes:

1. El curso regular del empleo del empleado requiere el manejo de o la exposición a sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido que contenga sangre. Incluidos en esta categoría son los proveedores de cuidados de la salud, trabajadores de laboratorios forenses, bomberos, agentes policiales, técnicos médicos de emergencia, paramédicos y agentes correccionales.
2. **NO MAS DE DIEZ (10) DIAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante que resulta de y en el curso de su trabajo, el empleado reporta a su patron por escrito los detalles de la exposición como lo proveen las reglas de la Comisión. Las formas de reporte están disponibles en la oficina de este patron o de la Comisión Industrial de Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4661 o 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5188. Si un empleado elige no llenar la forma de reporte, ese empleado corre el riesgo de perder una reclamación de prima facie.
3. **NO MAS DE DIEZ (10) DIAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante el empleado va a que le saquen sangre, y **NO MAS DE TREINTA (30) DIAS DE CALENDARIO** la sangre es analizada para VIH O HEPATITIS C por medio de análisis de anticuerpos y el análisis resulta negativo.
4. **NO MAS DE DIECIOCHO (18) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por VIH o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de VIH, o **NO MAS DE SIETE (7) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por la presencia de Hepatitis C o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de Hepatitis C.

**MANTENER FIJO EN UN LUGAR SOBRESALIENTE JUNTO AL AVISO A LOS  
EMPLADOS SOBRE COMPENSACION PARA TRABAJADORES**

ESTE AVISO HA SIDO APROBADO POR LA COMISION INDUSTRIAL  
DE ARIZONA PARA USO DE LAS ASEGURADORAS

## Arizona Constructive Discharge Notice

An Employee is encouraged to communicate to the employer whenever the employee believes working conditions may become intolerable to the employee and may cause the employee to resign. Under section 23-1502, Arizona Revised Statutes, an employee may be required to notify an appropriate representative of the employer in writing that a working condition exists that the employee believes is intolerable, that will compel the employee to resign or that constitutes a constructive discharge, if the employee wants to preserve the right to bring a claim against the employer alleging that the working condition forced the employee to resign.

Under the law, an employee may be required to wait for fifteen calendar days after providing written notice before the employee may resign if the employee desires to preserve the right to bring a constructive discharge claim against the employer. An employee may be entitled to paid or unpaid leave of absence of up to fifteen calendar days while waiting for the employer to respond to the employee's written communication about the employee's working condition.