

# ANG IYONG MGA KARAPATAN AT OBLIGASYON BILANG NAGDADALANG-TAO NA EMPLEYADO

# DFEH



## ANG IYONG EMPLOYER AY MAY OBLIGASYON NA:

- Makatuwirang magbigay-daan sa iyong mga medikal na pangangailangan na nauugnay sa pagbubuntis, panganganak o mga nauugnay na kondisyon (tulad ng pansamantalang pagbabago sa iyong mga tungkulin sa trabaho, pagbibigay sa iyo ng upuan, o pagpapahintulot na magkaroon ng mas madalas na pahinga);
- Ilipat ka sa mas magaan o mas ligtas na posisyon (kung saan may available) o mga tungkulin kung medikal na kinakailangan dahil sa iyong pagbubuntis; at
- Bigyan ka ng pagliban dahil sa kawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis (pregnancy disability leave, PDL) na hanggang apat na buwan (ang mga araw ng trabaho na karaniwan kang magtatrabaho sa sangkatlo (one-third) ng isang taon o 17 1/3 linggo) at ibalik ka sa parehong trabaho kapag hindi na nagdudulot ng kawalan ng kakayahan ang iyong pagbubuntis, o, sa ilang sitwasyon, sa katulad na trabaho. Gayunpaman, sa paggamit ng PDL, hindi ka protektado mula sa mga pagkilos sa trabaho na walang kaugnayan sa pagliban, tulad ng pagtanggali sa trabaho.
- Magbigay ng makatuwirang haba ng oras ng pahinga o paggamit ng kuwento o ibang lokasyon na malapit sa lugar ng trabaho ng empleyado para pribadong magpalabas ng gatas ng ina ayon sa nakasaad sa Kodigo sa Paggawa (Labor Code).

## PARA SA PAGLIBAN DAHIL SA KAWALAN NG KAKAYAHAN DAHIL SA PAGBUBUNTIS:

- Ang PDL ay hindi para sa isang awtomatikong tagal ng panahon, ito ay para sa panahon na ikaw ay walang kakayahan dulot ng pagbubuntis. Tinutukoy ng iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan kung gaano katagal ang kailangan mo.
- Kapag nasabihan na ang iyong employer na kailangan mong gumamit ng PDL, dapat tiyakin ng iyong employer sa pamamagitan ng sulat na makakabalik ka sa parehong posisyon sa trabaho kung hihiling ka ng nakasulat na garantiya. Maaaring kailanganin ng iyong employer na magsumite ka ng nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan na tumutukoy sa iyong pangangailangan para sa pagliban.
- Maaaring kasama sa PDL ang, ngunit hindi limitado sa, karagdagan o mas madalas na pahinga sa trabaho, oras para sa mga medikal na appointment bago o pagkatapos manganak, bed rest (pananatili sa kama) na inutos ng doktor, matinding pagsusuka sa umaga, diabetes habang buntis, mataas na presyon dulot ng pagbubuntis, preeclampsia, pagpapagaling mula sa panganganak o dahil sa nakunan o natapos ang pagbubuntis, at/o depresyon pagkatapos manganak.
- Hindi kailangang gamitin ang lahat ng PDL sa isang pagkakataon. Maaari itong gamitin kung kinakailangan ayon sa inaatas ng iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan, kasama ang hindi regular na pagliban o binawasang iskedyul sa trabaho, kung saan ang lahat ng ito ay nabibilang sa iyong karapatang lumiban nang apat na buwan.
- Magiging bayad o hindi bayad ang iyong pagliban depende sa patakaran ng iyong employer para sa ibang mga pagliban dahil sa medikal na dahilan. Maaaring kwalipikado ka rin para sa pang-estadong insurance sa kapansanan o sa Bayad na Pagliban para sa Pamilya (Paid Family Leave, PFL), na ipinapatupad ng Departamento sa Pag-unlad ng Trabaho sa California (California Employment Development Department).
- Kung magiging desisyon mo, maaari mong gamitin ang anumang bakasyon o ibang bayad na pahinga sa trabaho sa panahon ng iyong PDL.
- Maaaring iatas sa iyo ng iyong employer o maaari mong piliin na gamitin ang alinmang available na pagliban dahil sa sakit sa panahon ng iyong PDL.
- Inaatas na ipagpatuloy ng iyong employer ang iyong panggrupong saklaw sa kalusugan sa panahon ng iyong PDL sa parehong antas at sa ilalim ng mga parehong kondisyon na ibibigay sa saklaw kung sakaling ipinagpatuloy mo ang iyong trabaho nang tuloy-tuloy para sa haba ng iyong pagliban.
- Maaaring makaapekto ang paggamit sa PDL sa iyong ilang benepisyo at sa iyong petsa ng tagal ng panunungkulan (seniority); mangyaring makipag-ugnayan sa iyong employer para sa mga detalye.
- Kung posible, dapat kang magbigay ng paunang abiso na hindi bababa sa 30 araw para sa mga inaasahang pangyayari (tulad ng inaasahang pagsilang ng sanggol o planadong medikal na paggamot para sa iyong sarili o miyembro ng pamilya). Para sa mga hindi inaasahang pangyayari, kailangan namin na maabisuhan mo kami, kahit sa pasalitang paraan, sa oras na malaman mo ang tungkol sa pangangailangan para sa pagliban. Ang kabiguang sumunod sa mga tuntunin sa abiso na ito ay maaaring maging batayan para sa, at maaaring magresulta sa, pagkaantala sa hiniling na pagliban hanggang sa makasunod ka sa patakaran sa pag-abiso na ito.

## MGA OBLIGASYON SA PAG-ABISYO BILANG EMPLEYADO:

- Magbigay sa iyong employer ng makatuwirang abiso. Para makatanggap ng makatuwirang akomodasyon, mailipat, o magamit ang PDL, dapat kang magbigay sa iyong employer ng sapat na abiso para makagawa ang iyong employer ng mga naaangkop na plano. Ang sapat na abiso ay nangangahulugang 30 araw na paunang abiso kung kailangan para sa makatuwirang akomodasyon, paglipat, o kung inaasahan ang PDL, o kung hindi ay sa pinakamaagang panahon na maisasagawa ito kung ang pangangailangan ay isang emergency o hindi inaasahan.
- Magbigay ng Nakasulat na Medikal na Sertipikasyon mula sa Iyong Provider ng Pangangalagang Pangkalusugan. Maliban sa isang medikal na emergency kung saan walang oras para kumuha nito, maaring iatas ng iyong employer na magbigay ka ng nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan tungkol sa medikal na pangangailangan para sa makatuwirang akomodasyon, paglipat, o PDL. Kung ang pangangailangan ay isang emergency o hindi inaasahan, dapat mong ibigay ang sertipikasyon na ito sa loob ng time frame na hiniling ng iyong employer, maliban kung hindi posible para gawin mo ito sa mga sitwasyon sa kabila ng iyong mga pagsisikap na masigasig at may mabuting layunin. Dapat kang bigyan ng iyong employer ng 15 araw ng kalendaryo para maisumite mo ang sertipikasyon. Pumunta sa iyong employer para makakuha ng kopya ng form ng medikal na sertipikasyon para maibigay mo sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan at makumpleto niya ito.
- Mangyaring tandaan na kung nabigo kang magbigay sa iyong employer ng makatuwirang paunang abiso, o kung hinihingi ng iyong employer ang isang nakasulat na medikal na sertipikasyon para sa iyong medikal na pangangailangan, maaaring makatuwiran ang pag-antala ng iyong employer sa iyong makatuwirang akomodasyon, paglipat, o PDL.

## MGA KARAGDAGANG KARAPATAN SA ILALIM NG PAGLIBAN SA BATAS SA MGA KARAPATANG PAMPAMILYA SA CALIFORNIA (CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT, CFRA) AT BATAS SA PAGLIBAN NG BAGONG MAGULANG (NEW PARENT LEAVE ACT, NPLA):

Sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya sa California ng 1993 (CFRA), kung mayroon kang higit sa 12 buwan ng serbisyo sa amin at nagtrabaho nang hindi bababa sa 1,250 oras sa 12 buwan na panahon bago ang petsa kung kailan mo gustong simulan ang pagliban, at kung mayroon kaming 50 o higit pang empleyado sa iyong lugar ng trabaho o sa loob ng 75 milya mula sa iyong lugar ng trabaho, maaaring may karapatan ka sa pagliban para sa pangangalaga ng pamilya o para sa medikal na kadahilanan (pagliban sa CFRA). Ang pagliban na ito ay maaaring umabot sa hanggang 12 linggo ng trabaho sa 12 buwan na panahon para sa panganganak, pag-ampon, o paglagay sa foster care ng iyong anak o para sa malubhang kondisyon sa kalusugan ng iyong sarili o ng iyong anak, magulang o asawa. Kung mayroon kaming mas mababa sa 50 na bilang ng empleyado sa iyong lugar ng trabaho o sa loob ng 75 milya mula sa iyong lugar ng trabaho, ngunit may hindi bababa sa 20 empleyado sa iyong lugar ng trabaho o sa loob ng 75 milya mula sa iyong lugar ng trabaho, maaaring may kaparatan ka sa pagliban para sa pangangalaga ng pamilya para sa panganganak, pag-ampon, o paglagay sa foster care ng iyong anak sa ilalim ng Batas sa Pagliban ng Bagong Magulang (NPLA). Katulad ng pagliban sa CFRA, ang pagliban sa NPLA ay maaaring umabot sa hanggang 12 linggo ng trabaho sa 12 buwan na panahon. Bagaman nagbibigay lamang ang batas ng hindi bayad na pagliban, maaaring piliin ng empleyado o maaaring iatas ng mga employer ang paggamit ng mga naipong bayad na pagliban habang ginagamit ang pagliban sa CFRA sa ilalim ng ilang sitwasyon at maaaring piliin ng mga empleyado na gamitin ang mga naipong bayad na pagliban habang ginagamit ang pagliban sa NPLA.\*

\*Nalalapat ang CFRA at NPLA sa lahat ng empleyado sa estado ng California at alinmang ibang politikal o sibil na subdibisyon ng estado at mga lungsod, anuman ang bilang ng mga empleyado.

Ang abisong ito ay buod ng iyong mga karapatan at obligasyon sa ilalim ng Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay (Fair Employment and Housing Act, FEHA). Para sa higit pang impormasyon sa iyong mga karapatan at obligasyon bilang nagdadalang-tao na empleyado, bisitahin ang website ng Departamento ng Makatarungang Trabaho at Pabahay (Department of Fair Employment and Housing) sa [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov), o makipag-ugnayan sa DFEH sa (800) 884-1684 (boses o sa pamamagitan ng relay operator 711), TTY (800) 700-2320, o sa [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov). Ang teksto ng FEHA at ang mga regulasyong nagbibigay kahulugan dito ay makikita sa website ng Departamento ng Makatarungang Trabaho at Pabahay sa [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).

## MAKIPAG-UGNAYAN SA AMIN

Walang Toll: (800) 884-1684  
TTY: (800) 700-2320  
[contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov)  
[www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)