



PAGPAPAALAM PARA SA PAG-AALAGA NG PAMILYA AT MGA DAHILANG MEDIKAL

Sa ilalim ng California Family Rights Act [batas pangkarapatan pampamilya] ng 1993 (CFRA), kung nag-silbi kayo sa amin nang higit sa 12ng buwan at nag-trabaho nang kahit man lamang 1,250ng oras sa loob ng panahong 12ng-buwan bago sa araw na nais nyong isimula ang inyong leave [pinahintulatang pagtigil], at nagpatatrabaho kami ng 50 o higit pang employee sa inyong pinagtatrabahuhan o sa loob ng 75ng milya mula sa inyong pinagtatrabahuhan, may karapatan kayo sa leave pang-family-care [pangangalaga pampamilya] o medical [pampaggagamot] (CFRA leave). Maaaring hanggang 12ng linggo ng trabaho ang leave na ito sa isang panahong 12ng-buwan para sa pagsilang, pag-ampon, o paglagay sa foster care ng inyong anak o para sa sarili nyong malubhang kalagayn pangkalusugan o ng inyong anak, magulang o asawa. Kung nagpatatrabaho kami ng kulang sa 50ng employee sa inyong pinagtatrabahuhan o sa loob ng 75ng milya mula sa inyong pinagtatrabahuhan, maaaring may karapatan kayo sa leave pang-family-care para sa pagsilang, pag-ampon, o paglagay sa foster care ng inyong anak sa ilalim ng New Parent Leave Act [batas pampinahintulatang pagtigil pampanimulang magulang] (NPLA). Kagaya ng leave pang-CFRA, maaaring hanggang 12ng linggo ng pagtrabaho ang leave pang-NPLA sa loob ng panahong 12ng-buwan. Kahit na ang leave na walang-sahod lamang ang itinatakda ng batas, maaaring piliin ng mga employee o maaaring iutos ng employer na gamitin ang accrued paid leave [naipon na pinahintulatang pagtigil na may-sahod] kahit na sa pag-leave pang-CFRA sa ilalim ng mga tanging pangyayari at maaaring piliin ng mga employee na gamitin ang accrued paid leave sa pag-leave pang-NPLA.

Kahit na hindi kayo nararapat para sa leave na CFRA o NPLA, kung masalanta kayo ng pagbubuntis o kaugnay na kalagayang pangkalusugan, may-karapatan kayo na mag-leave pang-pregnancy-disability [pagkasalanta pampagbubuntis] na hanggang apat na buwan, batay sa (mga) panahon ng talagang nakasalanta. Kung nararapat kayo pang-CFRA o pang-NPLA, mayroon kayong mga tanging karapatan na mag-leave na kapwa pang-pregnancy-disability at leave pang-CFRA o pang-NPLA dahil sa pagsilang ng inyong anak. May guarantee ang kapwa leave ng reinstatement [pagbalik sa trabaho] - para sa pregnancy disability, sa dating tungkulin, at para sa CFRA o NPLA, sa dati o katulad na tungkulin - sa katapusan ng leave, sakop ng anumang pagtanggol na pinahihintulatan ng batas.

Kung maaari, kinakailangan ninyong magbigay ng paunang paunawa nang hindi bababa sa 30 araw para sa mga pangyayaring mapag-aantabayanan (tulad ng inaasahang pagsilang ng isang sanggol o ang nakatakdang medikal na paggamot para sa inyong sarili o isang miyembro ng pamilya). Para sa mga pangyayaring hindi inaasahan, kailangan namin ng paunawa mula sa inyo, kahit pa binigkas lamang, sa sandaling mapag-alaman ninyo ng pangangailang mag-leave. Ang pagkaligtaang sumunod sa mga patakarang ito hinggil sa pagbibigay ng paunawa ay maaaring gamiting dahilan, at maaaring magresulta sa, pagpapaantala ng hinihiling na leave hanggang sa makatugon kayo sa mga patakarang ito tungkol sa pagbibigay ng paunawa.

Maaaring kailanganin namin ang pagpapatunay mula sa inyong tagapangalaga ng kalusugan bago namin ipahintulot na mag-leave kayo para sa pregnancy disability o para sa malubhang kalagayan ng inyong kalusugan. Maaari din naming kailanganin ang pagpapatunay mula sa tagapagalaga ng kalusugan ng inyong anak, magulang o asawa, na may malubhang kalagayan ng kalusugan, bago namin kayo pahintulatang mag-leave para alagaan ang naturang miyembro ng pamilya. Kung may medikal na pangangailangan, maaaring isagawa ang leave nang palaktaw-laktaw na araw o sa pamamagitan ng pagbabawas ng oras ng trabaho.

Kung magli-leave kayo para sa panganganak, pag-ampon, o pagtanggap ng isang bata mula sa foster care, ang pinakamaikling tagal ng leave ay dalawang linggo, at kailangan ninyong tapusin ang leave sa loob ng isang taon mula sa panganganak o pagtanggap ng batang inampon o nanggaling sa foster care.

Ang pagkuha ng leave para sa pag-aalaga ng pamilya o para sa kapansanan dala ng pagbubuntis ay maaaring makaapekto ng ilan sa mga benepisyo ninyo at sa petsa ng tagal ng inyong empleyo (seniority). Kung nais ninyo ng karagdagang impormasyon tungkol sa inyong karapatan sa isang leave at/o ang epekto ng leave sa tagal ng inyong pagka-empleyo at mga benepisyo, mangyaring makipag-ugnayan sa/kay _____.