PAGLIBAN DAHIL SA KAWALAN NG KAKAYAHAN DAHIL SA PAGBUBUNTIS

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

SHEET NG IMPORMASYON

Ang Fair Employment and Housing Act (Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay, FEHA), na ipinapatupad ng Civil Rights Department (Departamento ng Mga Karapatang Sibil, CRD) ng California, ay naglalaman ng mga probisyong gumagarantiya sa pagliban para sa mga empleyadong nawalan o nabawasan ang kakayahan o hindi makakapagtrabaho dahil sa pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na medikal na kondisyon (Pregnancy Disability Leave/Pagliban Dahil sa Kawalan ng Kakayahan Dahil sa Pagbubuntis o PDL).

Ang lahat ng employer ay dapat magbigay ng impormasyon tungkol sa PDL sa kanilang mga empleyado at magpaskil ng impormasyon tungkol sa mga karapatan sa pagliban dahil sa pagbubuntis sa madaling makitang lugar kung saan karaniwang nagtitipon ang mga empleyado. Makikita ang poster na nakakatugon sa kinakailangang ito sa webpage na "Posters, Brochures and Fact Sheets" (Mga Poster, Brochure at Dokumento ng Impormasyon) ng CRD (www.calcivilrights.ca.gov/Posters/). Ang mga employer na nagbibigay ng mga handbook ng empleyado ay dapat magsama ng impormasyon tungkol sa PDL sa handbook.

MGA KINAKAILANGAN PARA SA PAGLIBAN

- Ang isang empleyadong nawalan o nabawasan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na medikal na kondisyon ay may karapatan sa hanggang apat na buwang pagliban dahil sa kawalan ng kakayahan para sa bawat pagbubuntis. Kung ang employer ay nagbibigay ng higit sa apat na buwang pagliban para sa iba pang uri ng mga pansamantalang kawalan ng kakayahan, dapat gawing available ang parehong pagliban sa mga empleyadong nawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na medikal na kondisyon.
- Maaaring gamitin ang pagliban bago ang at pagkatapos ng panganganak sa anumang haba ng panahon na pisikal na hindi makakapagtrabaho ang empleyado dahil sa pagbubuntis o kondisyong may kaugnayan sa pagbubuntis. Ang lahat ng pagliban na ginamit kaugnay ng partikular na pagbubuntis ay ibinibilang sa pagkalkula ng apat na buwang panahon.
- Magagamit ang PDL sa oras na aktuwal na nawalan ng kakayahan ang empleyado. Kabilang dito ang pagliban na kailangan para sa pangangalaga bago at pagkatapos manganak, malubhang pagduduwal at pagsusuka sa umaga, pahinga sa kama na inutos ng doktor, panganganak, pagpapagaling mula sa panganganak, pagkawala o pagtatapos ng pagbubuntis, o anumang iba pang kaugnay na medikal na kondiyson.
- Maaaring baguhin ang PDL ayon sa pagbabago ng medikal na kondisyon ng empleyado.
- Naaangkop ang PDL sa lahat ng mga employer na may lima o higit pang full-time o part-time na empleyado. Bukod sa pagkakaroon ng kwalipikadong kawalan ng kakayahan na may kaugnayan sa pagbubuntis, wala nang haba ng panahon sa trabaho, oras, o iba pang kinakailangan para maging kwalipikado, at tinatrato nang pareho ang mga full-time at part-time na empleyado.

MGA OBLIGASYON NG EMPLEYADO

- Kung posible, dapat magbigay ang empleyado sa kanyang employer ng hindi bababa sa 30 araw na paunang abiso tungkol sa petsa kung kailan gagamitin ang pagliban dahil sa kawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis at ang tinatayang tagal ng pagliban.

- Kung hindi posible ang 30 araw na paunang abiso dahil sa pagbabago sa mga sitwasyon o medikal na emergency, dapat ibigay ang abiso sa lalong madaling panahon na magagawa.
- Maaaring humingi ang employer ng nakasulat na sertipikasyon mula sa provider ng pangangalagang pangkalusugan ng empleyado na humihiling ng PDL na nagsasaad ng mga dahilan para sa pagliban at ang posibleng tagal ng kondisyon. Gayunman, hindi maaaring ihayag ng provider ng pangangalagang pangkalusugan ang pinagbabatayang diagnosis nang walang pahintulot ng pasyente.

SUWELDO AT MGA BENEPISYO SA PANAHON NG PDL

- Maaaring hilingin ng employer sa empleyado na gamitin ang naipong pagliban dahil sa sakit (accrued sick leave) sa panahon ng anumang hindi bayad na bahagi ng kanyang pagliban dahil sa kawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis. Maaari ding piliin ng empleyado na gamitin ang pagliban para sa pagbabakasyon (vacation leave) o iba pang naipong may bayad na pagliban para makatanggap ng kabayaran na kwalipikado ang empleyado, ngunit hindi maaaring hilingin ng employer sa empleyado na gamitin ang pagliban para sa pagbabakasyon o iba pang naipong pahinga sa trabaho sa panahon ng PDL.
- Dapat magbayad ang iyong employer para sa pagpapatuloy ng iyong panggrupong benepisyo sa kalusugan kung karaniwang nagbabayad ang iyong employer para sa mga benepisyong iyon.
- Ang isang empleyadong nawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis ay maaaring maging kwalipikado para sa pamalit ng sahod mula sa State Disability Insurance (Insurance sa Kapansanan ng Estado) habang hindi makakapagtrabaho ang empleyado. Sa normal na pagbubuntis, karaniwang nawawalan o nababawasan ang kakayahan ng isang manggagawa 4 na linggo bago ang inaasahang petsa ng panganganak at 6 na linggo pagkatapos para sa regular na panganganak o 8 linggo para sa cesarian section. Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang: www.edd.ca.gov/Disability/FAQ_DI_Pregnancy.htm.

MGA KARAPATAN SA PAGBALIK

- Ilegal na sisantihin ng employer ang isang empleyado dahil buntis o gumagamit ng pagliban dahil sa pagbubuntis ang empleyado. Inaatas ng batas sa mga employer na ibalik ang empleyadong bumabalik mula sa PDL sa parehong posisyon niya bago ginamit ang pagliban, at maaaring hilingin ng empleyado ang garantiyang ito sa sulat. Sa ilang sitwasyon, maaaring ilagay ang empleyado sa posisyong maitutulad (parehong gawain, kasanayan, benepisyo, at bayad) sa trabahong mayroon siya bago niya ginamit ang PDL.
- Kung naiiba ang petsa ng pagbabalik sa trabaho mula sa orihinal na kasunduan, o kung walang napagkasunduan, dapat ibalik ng employer ang empleyado sa loob ng dalawang araw ng negosyo mula sa pagbibigay ng abiso na ninanais ng empleyado na bumalik. Kung hindi posible ang dalawang araw ng negosyo, dapat gawin ang pagbabalik sa trabaho sa lalong madaling panahon upang mapadali ang pagbabalik ng empleyado.
- Gayunman, hindi pinoprotektahan ng pagliban dahil sa kawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis ang mga empleyado mula sa mga aksiyon sa trabaho na walang kaugnayan sa kanilang pagbubuntis, tulad ng mga layoff o pagtatanggal sa trabaho.

PAGLIBAN PARA SA PAMILYA AT MEDIKAL NA KADAHILANAN (HINDI PAGBUBUNTIS)

- Bukod sa PDL, inaatas ng California Family Rights Act (Batas sa Mga Karapatang Pampamilya ng California, CFRA) sa mga employer na may lima o higit pang empleyado na magbigay ng 12 linggong protektadong pagliban sa trabaho (job-protected leave) upang makasama ang bagong anak (mula sa panganganak, pag-ampon, o pagkupkop bilang foster child), upang alagaan ang isang miyembro ng pamilya na may malubhang kondisyon sa kalusugan, o dahil may malubhang kondisyon sa kalusugan ang

PAGLIBAN DAHIL SA KAWALAN NG KAKAYAHAN DAHIL SA PAGBUBUNTIS

SHEET NG IMPORMASYON

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

empleyado. Ang pagliban ayon sa CFRA ay hindi para sa mga kondisyong may kaugnayan sa pagbubuntis, na sinasaklaw naman ng PDL. May karapatan ang mga empleyado na gamitin ang pagliban ayon sa CFRA bukod sa anumang karapatan sa pagliban na may kaugnayan sa pagbubuntis. Ang pagliban ayon sa CFRA na ginagamit para makasama ang bagong anak ay dapat makumpleto sa loob ng isang taon mula sa panganganak, pag-ampon, o pagkupkop bilang foster child. Para sa higit pang impormasyon tungkol sa pagliban ayon sa CFRA, bisitahin ang: www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

- Nagbibigay ang Paid Family Leave (May Bayad na Pagliban para sa Pamilya, PFL) ng mga benepisyo sa mga indibidwal na kailangang gumamit ng pahinga sa trabaho upang alagaan ang may malubhang sakit na anak, magulang, biyenan, lolo o lola, apo, kapatid, asawa, o domestic partner. Magagamit din ang mga benepisyo ng mga magulang na kailangan ng oras para makasama ang bagong anak na pumapasok sa kanilang buhay sa pamamagitan ng panganganak, pag-ampon, o pagkupkop bilang foster child. Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang: www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm.

MGA AKOMODASYON HABANG NAGTATRABAHO

- Sa ilang pagkakataon, ang mga empleyadong naapektuhan ng pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na medikal na kondisyon ay nagagawang patuloy na magtrabaho nang may makatuwirang akomodasyon. Kung hihiling ang naturang empleyado ng makatuwirang akomodasyon ayon sa payo ng provider ng pangangalagang pangkalusugan ng empleyado nang sa gayon ay patuloy na makapagtrabaho ang empleyado, dapat magbigay ang employer ng makatuwirang akomodasyon.
- Halimbawa, alinsunod sa payo ng doktor, maaaring hilingin ng empleyado na ilipat siya sa mas magaan o hindi mas mapanganib na posisyon o binagong tungkulin dahil sa kondisyong may kaugnayan sa pagbubuntis ng empleyado.

Kung sa tingin mo ay naging biktima ka ng diskriminasyon, mangyaring makipagugnayan sa CRD.

PARA MAGHAIN NG REKLAMO

Departamento ng Mga Karapatang Sibil
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Walang Toll: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320
California Relay Service (711)

May kapansanang nangangailangan ng makatuwirang akomodasyon? Matutulungan ka ng CRD sa iyong reklamo.

Para sa mga pagsasaling-wika ng gabay na ito, bisitahin ang:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment

Ang gabay na ito ay para sa pagbibigay ng impormasyon lamang, hindi nagtatakda ng kumpletong patakaran o karapatan, at hindi maituturing na legal na payo.