



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

Sa ilalim ng California Family Rights Act (Batas Ukol sa mga Karapatan ng Pamilya ng Estado ng California) ng 1993 (CFRA), kung mayroon kayong higit sa 12 buwan ng serbisyo sa amin at nakapagtrabaho na kayo nang hindi bababa sa 1,250 oras sa panahon ng 12 buwan bago sumapit ang petsang gusto niyong simulan ang inyong bakasyon, maaaring marapat kayo sa pagpapaalam para sa pag-aalaga ng pamilya o dahilang medikal (CFRA leave). Ang leave na ito ay maaaring umaabot sa 12 linggong pagtrabaho isang panahong binubuo ng 12 buwan para sa panganganak pag-ampon, o pagbibigay sa inyo ng inyong anak sa pamamagitan ng foster care o para sa malubhang kalagayan ng inyong kalusugan o ng kalusugan ng inyong anak, magulang o asawa. Samantalang ang batas ay nagsasaalang-alang lamang ng leave na walang bayad, maaaring piliin ng mga empleyado o maaaring iutos ng taga-empleyo ang paggamit ng mga natipong bayad na leave habang naka-CFRA leave sa ilalim ng ilang mga partikular na sitwasyon.

Kahit na hindi kayo marapat mag-CFRA leave, kung nabalda kayo dala ng pagbubuntis, panganganak o ng isang nauugnay na medikal na kondisyon, kayo ay may karapatan na mag-pregnancy disability leave (pagpapaalam dala ng kapansanan sa pagbubuntis) nang hanggang sa apat na buwan, depende sa (mga) panahon ng inyong kasalukuyan kapansanan. Kung marapat kayo para sa CFRA, mayroon mga natatangi kayong karapatan kunin kapwa ang pregnancy disability leave at ang CFRA leave dala ng pagsilang ng inyong sanggol. Ang kapwang leave na ito ay naggagarantiya ng pagbalik ninyo sa dating katungkulan—para sa pregnancy disability makakabalik kayo sa dating posisyon at para sa CFRA ito ay para sa mismo o isang maihahambing na posisyon—sa dulo ng leave, sang-ayon sa anumang depensang ipinahihintulot sa ilalim 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 tagapagalaga 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 pahintulutang 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 \_\_\_\_\_.