

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

Kamakailang mga Pagbabago:

11/6/20: Idinagdag ang link para sa mga tagubilin para sa mga taong may sintomas. Idinagdag ang mga mapagkukunan para sa mga manggagawang pang-agrikultura.

Ang Kagawaran ng Pamublikong Kalusugan (Public Health) ay nagtatrabaho upang matiyak na ang mga manggagawa, taga-empelyo at pamilya ay nananantiling malusog sa panahon ng pandemyang COVID-19. Habang ang mga manggagawa ay nagbabalik-trabaho, mahalagang tandaan na ang lugar ng trabaho mismo ay dapat na magbago sa pagsusumikap na protektahan ang kalusugan ng empleyado at kostumer.

Pangunahing kumakalat ang COVID-19 mula tao sa tao sa pamamagitan ng mga maliliit na patak ng palahingahan na nabubuo kapag ang isang nahawang tao ay umubo, bumahing, o nagsalita. Ang mga indibidwal na walang mga sintomas ay maaari ring makapaglipat ng impeksyon. Ang mga maliliit na patak na ito ay maaaring lumapag sa mga bibig o ilong ng mga katabing tao o posibleng malanghap papunta sa mga baga. Ang mga pag-aaral at ebidensya sa pagkontrol ng impeksyon ay inuulat na ang mga maliliit na patak na ito ay karaniwang naglalakbay nang halos 6 na talampakan (halos dalawang dipa ng kamay).

Ang dokumentong ito ay itinatampok ang ilan sa mga proteksyon na inaatas na isaayos ng mga taga-empelyo upang gawin kang malusog. Sakaling ikaw ay magkasakit o kailanganin na lisanin ang iyong trabaho dahil sa iba pang mga kaugnay na isyu sa COVID-19, ang dokumentong ito ay nagkakaloob rin ng mahalagang impormasyon tungkol sa mga naisaayos na benepisyo at mapagkukunan ng empleyado para maprotektahan ka.

ANO ANG AASAHAN KAPAG NAGBALIK-TRABAHO

Ang mga taga-empelyo (employers) ay inatasan para sundin ang mga partikular na protokol ng Pamublikong Kalusugan ng County, na kinabibilangan ng sumusunod para protektahan ang kalusugan ng empleyado:

- Ang mga tao na kayang gawin ang kanilang mga trabaho sa bahay ay pinapayagan na gawin ito, lalo na para sa mga bulnerableng kawani tulad ng mga tao na ang edad ay 65 taong gulang pataas, mga nagdadalang-tao, at may malalang mga kondisyon sa kalusugan. Hiniling sa mga taga-empelyo o employer na irekumpigura ang mga proseso sa trabaho para madagdagan ang mga oportunidad para sa mga empleyado na magtrabaho mula sa bahay at baguhin ang mga tungkulin sa trabaho saanman maaari para payagan ang mga bulnerableng indibidwal na magtrabaho mula sa bahay.
 - Kung mayroon kang mga alalahanin tungkol sa iyong kalusugan, komunsulta sa iyong tagapagbigay (provider) para matukoy kung ang pagbabalik sa kapaligiran ng trabaho na labas sa iyong tahanan ay ligtas para sa iyo. Kung hindi ito ligtas, kung gayon ay makipag-usap sa iyong taga-empelyo para makita kung maaari kang muling talagahan ng mga tungkulin sa trabaho na pinapayagan kang magtrabaho mula sa bahay.
- Salit-salitan o halinhinang mga iskedyul ng shift para sa mga empleyado para mapakinabangan ang pisikal na pagdistansya (physical distancing) sa lugar ng trabaho at tarya-taryang mga pamamahinga sa trabaho (breaks) sa oras ng mga shift para matiyak ang pisikal na pagdistansya sa mga lugar ng pamamahinga.
- Sabihan ang mga empleyado na huwag pumasok sa trabaho kung may-sakit, o kung sila ay nalantad sa isang tao na may COVID-19.
- Magsagawa ng mga pagsusuri para sa sintomas bago pumasok ang mga empleyado sa lugar ng trabaho.
 - Ang mga pagsusuring ito ay magtatanong tungkol sa mga sintomas na maaari niyong nararanasan at maaaring kabilangan o hindi kabilangan ng mga pagsusuri sa temperatura sa lugar ng trabaho.

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

- Kung magkakaroon ka ng mga sintomas, ikaw ay sasabihan na umuwi. Tingnan ang mga tagubilin para sa mga taong may sintomas sa ph.lacounty.gov/covidcare
- Kung ikaw ay nasuri na may COVID-19, sasabihan kang magbukod sa bahay. Tingnan ang mga tagubilin para sa higit pang impormasyon online sa ph.lacounty.gov/covidisolation.
- Ang mga tao na malapitang nakasalamuha ng isang nahawaang tao ay dapat na i-bukod. Tingnan ang mga tagubilin para sa pag-quarantine para sa karagdagang impormasyon kung sino ang itinuturing na isang malapitang nakasalamuha at ano ang kanilang kailangang gawin sa ph.lacounty.gov/covidquarantine
- Magkaloob ng isang telang pantakip sa mukha (cloth face covering) na walang bayad para sa mga empleyado na nagkaroon ng pakikisalamuha sa publiko o iba pang mga empleyado sa oras ng kanilang trabaho. Depende sa uri ng trabaho na ginagawa, ang ilang mga empleyado ay dapat ring magsuot ng iba pang pamprotektang kasuotan tulad ng mga guwantes o panangga sa mukha (face shields).
 - Hindi mo kailangan na magsuot ng pantakip sa mukha kung ikaw ay nag-iisa sa isang pribadong opisina o sa ibang mga lugar ng trabaho kung saan walang ibang mga tao.
 - Siguruhin na labahan ang iyong pantakip sa mukha pagkatapos ng bawat paggamit.
- Lagyan ng espasyo ang pagitan ng mga mesa, estasyon sa trabaho o linyang trabaho ng produksyon nang hindi bababa sa 6 na talampakan at kung kinakailangan ay magsama ng iba pang mga uri ng harang tulad ng mga panghiwalay na plexiglass upang matiyak ang pisikal na pagdistansya.
 - Mahalaga ang magpanatili ng anim na talampakang distansya, hangga't maaari, sa pagitan ng parehong mga katrabaho at kostumer o mga miyembro ng publiko na dapat kang makipag-ugnayan at para makasiguro gamitin ang iyong telang pantakip sa mukha.
- Siguruhin na ang hand sanitizer at/o sabon at tubig ay magagamit ng mga empleyado, at ang mga empleyado ay binibigyan ng sapat na oras para matiyak ang madalas na paglilinis ng kamay.
- Hangga't magagawa, pagkalooban ang mga manggagawa ng sarili nilang mga kasangkapan, kagamitan at lugar sa trabaho. Kung ang mga bagay ay dapat na mapagsaluhan, ang mga ito ay dinidisimpekta sa pagitan ng mga shift o paggamit.
- Pasimulan ang mga hakbang na binabawasan ang direktang pakikisalamuha sa mga miyembro ng publiko tulad ng mga sistema ng walang pakikisalamuha o kontak na pagbabayad at pasimulan ang madalas na paglilinis ng mga karaniwang nahahawakang ibabaw o lugar.
- Magkaloob ng kopya ng lahat ng nauugnay na mga protokol sa muling pagbubukas sa lahat ng mga empleyado.

Ang lahat ng mga partikular na protokol ng Pampublikong Kalusugan ng County para sa mga restawran, mga establisyemento ng tingi, pagmamanupaktura, hotel, at iba pang mga taga-empleyo ay makikita sa <http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus>.

Kung nararamdaman mo na ang iyong taga-empleyo o employer ay hindi sumusunod sa mga protokol ng pampublikong kalusugan at gustong mag-sumbong ng isang paglabag. Maaari kang makipag-ugnayan sa Customer Call Center sa (888) 700-9995 (Lunes-Biyernes 8:00 a.m.-5:00 p.m.) o I-email ang Ehmail@ph.lacounty.gov

BUOD NG MGA BENEPISYO NA MAGAGAMIT NG MGA MANGGAGAWA NA NAAPEKTUHAN NG COVID-19

Mga Benepisyo sa Kapansanan

Seguro sa Kapansanan o Disability Insurance

https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

- Kung hindi mo nagagawang magtrabaho dahil sa pagbubukod o sakit na may kinalaman sa COVID-19 (sertipikado ng isang medikal na propesyonal)
- Panandaliang mga pagbabayad ng benepisyo sa mga karapat-dapat na manggagawa na may buo o bahagyang pagkawala ng mga sahod dahil sa isang sakit, pinsala, o pagdadalang-tao na walang kaugnayan sa trabaho.

Bayad na mga Benepisyo ng Pagliban o **Paid Leave Benefits**

Bayad na Pampamilyang Pagliban sa Trabaho o **Paid Family Leave**

(https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm)

- Kung hindi mo nagagawang magtrabaho dahil nag-aalaga ka sa isang may sakit o nakabukod na miyembro ng pamilya na may COVID-19 (sertipikado ng isang medikal na propesyonal)
- Hanggang sa anim na linggo na mga bayad ng benepisyo sa mga karapat-dapat na manggagawa na may buo o bahagyang pagkawala ng mga sahod dahil kailangan nilang hindi magtrabaho para alagaan ang isang miyembro ng pamilya na may malubhang sakit.

Seguro sa Kawalan ng Trabaho o **Unemployment Insurance** (at anumang pinalawak na mga programa sa mga benepisyo ng UI) (<https://unemployment.edd.ca.gov/>)

- Kung nawalan ka ng trabaho o nabawasan ang iyong mga oras para sa mga dahilan na may kaugnayan sa COVID-19.
- Mga pagbabayad ng benepisyo bilang kapalit ng bahagyang sahod sa mga manggagawa na nawalan ng trabaho o nabawasan ang mga oras ng trabaho, na hindi nila kasalanan.

Tulong sa Kawalan ng Trabaho sa Panahon ng Pandemya o **Pandemic Unemployment Assistance** (https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm)

- Kung nawalan ka ng trabaho o negosyo o nabawasan ang iyong mga oras o serbisyo para sa mga dahilan na may kaugnayan sa COVID-19.
- Mga pagbabayad ng benepisyo bilang kapalit ng bahagyang sahod para sa mga may-ari ng negosyo, sa sarili nagtatrabaho (self-employed), independiyenteng kontraktor, sa mga taong may limitadong kasaysayan sa trabaho, sa mga taong nakalokekta na ng lahat ng mga benepisyo ng UI kung saan sila ay karapat-dapat, at ibang mga tao na hindi karapat-dapat para sa regular na mga benepisyo ng UI na walang trabaho, bahagyang walang trabaho, hindi magawang magtrabaho o hindi makapagtrabaho bilang direktang resulta ng COVID-19.

Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit ng California o **California Paid Sick Leave**

(https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm)

- Kung ikaw o isang miyembro ng pamilya ang may sakit o para sa pangangalagang pag-iwas, kabilang kapag ang mga awtoridad ay nagrerekomenda ng quarantine, o pagbubukod.
- Ang pagliban na iyong naipon, o ang ipinagkaloob sa iyo ng iyong taga-empleyo sa ilalim ng batas sa Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit (Paid Sick Leave law). Maaaring ito ay 1 oras na naipon para sa bawat 30 oras na trinabaho o 3 araw/24 oras na ipinagkaloob bawat taon; ang taga-empleyo ay maaaring itakda ang naipon sa 48 oras at paggamit sa 3 araw o 24 na oras, alinman ang mas malaki, sa loob ng 12 buwang panahon.
- Bayad sa iyo sa iyong regular na rate ng bayad o sa isang average batay sa huling 90 araw.

California COVID-19 Karagdagang Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit para sa mga Manggagawa sa Sektor ng Pagkain (Executive Order N-51-20)

(<https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>)

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

- Kung ikaw ay isang “Manggagawa sa Sektor ng Pagkain” at (1) sumasailalim sa isang utos ng pang-gobyernong quarantine o pagbubukod na may kinalaman sa COVID-19, (2) pinayuhan ng isang tagapagbigay ng pangangalang pangkalusugan (health care provider) na mag-quarantine sa sarili o magbukod ng sarili dahil sa mga alalahanin sa COVID-19, o (3) ay pinagbabawalan sa pagtatrabaho ng entidadad sa pagkuha ng manggagawa dahil sa mga alalahanin sa kalusugan na may kinalaman sa COVID-19.
- Ibabayad sa iyo sa iyong regular na rate ng bayad, ang minimum na sahod ng estado, o ang lokal na minimum na sahod, alinman sa dalawa ang mas mataas.

Federal Families First Coronavirus Response Act (FFCRA) Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit na Pang-emerhensiya (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- Kung hindi mo magagawang magtrabaho (o telework) dahil sa:
 - (1) Ikaw ay sumasailalim sa isang utos ng Pederal, Estado o lokal na quarantine o pagbubukod na may kaugnayan sa COVID-19.
 - (2) Ikaw ay pinayuhan ng tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan (health care provider) na magbukod ng sarili dahil sa mga alalahanin na may kaugnayan sa COVID-19.
 - (3) Ikaw ay nakakaranas ng mga sintomas ng COVID-19 at naghahanap ng medikal na diagnosis.
 - (4) Ikaw ay nangangalaga para sa isang indibidwal na sumasailalim sa isang utos gaya ng inilalarawan sa subparagraph (1) o napagpayuhan tulad ng inilalarawan sa subparagraph (2).
 - (5) Ikaw ay nangangalaga para sa isang bata na ang paaralan o lugar ng pangangalaga ay isinara, o ang tagapagbigay ng pangangalaga ng bata ay hindi magagamit, para sa mga dahilan na may kaugnayan sa COVID-19.
 - (6) Ikaw ay nakakaranas ng anumang malaking kahalintulad na kondisyon na tinukoy ng Kalihim sa mga Serbisyo sa Kalusugan at Tao.
- Hanggang sa 80 oras ng bayad na sick leave para sa mga empleyado na nagtatrabaho para sa mga pampublikong taga-empleyo o pamribadong taga-empleyo na may mas kaunti sa 500 empleyado (Ang ilang mga ekesepsyon ay maaaring maglapat, kabilang ang eksempsyon ng maliit na negosyo mula sa pagkakaloob ng bayad na pagliban o leave para sa pangangalagang pambata.)

FFCRA Bayad na Pampamilya at Medikal na Pagliban na Pang-emerhensiya (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- Kung hindi mo magagawang magtrabaho (o telework) dahil kailangan mong lumiban para mangalaga sa isang bata na ang paaralan o lugar ng pangangalaga ay isinara, o ang tagapagbigay ng pangangalaga ng bata ay hindi magagamit, para sa mga dahilan na may kaugnayan sa COVID-19.
- Hanggang sa karagdagang 10 linggo ng bayad na pagliban o leave para sa mga empleyado na nagtatrabaho para sa mga pampublikong taga-empleyo o pamribadong taga-empleyo na may mas kaunti sa 500 empleyado (Ang ilang mga ekesepsyon ay maaaring maglapat, kabilang ang eksempsyon ng maliit na negosyo.)

Karagdagang Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit para sa COVID-19 ng Lokal na Gobyerno (<http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf>)

- Kung ikaw ay naninirahan sa siyudad ng Los Angeles o hindi kasamang mga lugar ng Los Angeles County, maaaring ikaw ay karapat-dapat para sa karagdagang bayad sa pagliban dahil sa sakit para sa mga dahilan na may kaugnayan sa COVID-19 kung ikaw ay hindi sakop ng FFCRA.
- Hanggang sa 80 oras ng karagdagang bayad sa pagliban dahil sa sakit para sa mga sakop na empleyado.
- Nag-iiba-iba ayon sa lokalidad: [LA City, Unincorporated LA County](#)

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

Mga Benepisyo sa Kabayaran ng mga Manggagawa

Kabayaran sa mga Manggagawa

(<https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html>)

- Kung ikaw ay pumasok sa lugar ng trabaho ng iyong taga-employo sa pagitan ng Marso 19 at Hulyo 5, 2020 at nasuring positibo o nalaman na may sakit na kaugnay sa COVID-19, maaaring ikaw ay karapat-dapat para sa mga benepisyo sa kabayaran ng manggagawa sa ilalim ng Ehekutibong Utos (Executive Order) na inilabas ni Gobernador Newsome noong Mayo 6.
- Sa ilalim ng [Executive Order N-62-20](#), maaari kang tumanggap ng pansamantalang bayad sa kapansanan o temporary disability (TD) pagkatapos na maubos ang partikular na pederal o estadong COVID-19 bayad na pagliban dahil sa sakit na mga benepisyo. Maaaring ikaw ay may karapatan sa mga bayad ng TD hanggang sa 104 linggo. Ang mga bayad ng TD ay hihinto kapag alinman ikaw ay bumalik sa trabaho, pinayagan ka ng iyong doktor para magtrabaho, o sinabi ng iyong doktor na ang iyong sakit ay bumuti na nang napakalaki gaya ng inaasahan.
- Ang TD ay pangkaraniwang nagbabayad ng dalawang kapat o two-thirds ng kabuuang sahod (gross wages) na nawala sa iyo habang ikaw ay nagpapagaling mula sa isang sakit o pinsala na may kaugnayan sa trabaho, hanggang sa isang pinakamataas na halaga linggo-linggo na itinakda ng batas. Bilang karagdagan, ang mga karapat-dapat na empleyado ay may karapatan sa medikal na paggamot at mga karagdagang bayad kung tinukoy ng isang doktor na ikaw ay nagdurusa sa isang permanenteng kapansanan dahil sa sakit.

MGA MADALAS NA KATANUNGAN

1. Pinapayagan ba akong magtrabaho sa panahon ng pandemyang COVID-19?

Depende kung ano ang trabaho mo. Ang mga manggagawa sa mga sektor na pinapayagang bukas, alinsunod sa [Utos ng Opisyal ng Kalusugan](#) ng Los Angeles County, ay pinapayagang magtrabaho. Ang sinuman na nakipag-ayos na sa kanilang taga-employo ay pinapayagang magtrabaho mula sa kanilang bahay.

2. Ano ang magagawa ko kung ang mga oras ko ay binawasan dahil sa COVID-19?

Maari kang maghain para sa [Seguro sa Kawalan ng Trabaho \(Unemployment Insurance o UI\)](#). Kung nawalan ka ng trabaho o nabawasan ang iyong mga oras, at natutugunan ang mga kinakailangan sa pagiging karapat-dapat, maaari kang tumanggap ng mga benepisyo ng Unemployment Insurance (UI) mula sa Employment Development Department (EDD) ng California.

Maaari kang maging karapat-dapat para sa UI kung mayroon kang kita na inulat sa isang W2 at natutugunan mo ang anuman sa mga ito:

- Ikaw ay ganap o bahagyang walang trabaho. Kinabibilangan ito ng pagkakatanggal sa trabaho, pamamahinga sa trabaho, binawasang mga sahod, o binawasang mga oras. Maaari ka pa ring tumanggap ng mga benepisyo sa kawalan ng trabaho habang nagtatrabaho, depende sa iyong sinasahod.
- Sarado ang paaralan ng iyong anak, at kailangan mong hindi pumasok sa trabaho para alagaan sila.
- Ang iyong nakaraang UI claim ay lumipas na.

Tingnan ang [Gabay sa pag-apply para sa mga benepisyo ng kawalan ng trabaho](#) para matutunan ng higit pa. Mahalagang tandaan na tinanggal na ng estado ang isang linggong [panahon ng paghihintay](#) para sa seguro sa kawalan ng trabaho at kapansanan para sa mga taga-California na nawalan ng trabaho bilang resulta ng pagsiklab ng COVID-19. Nangangahulugan ito na maaari kang makakolekta ng mga benepisyo para sa unang linggo na hindi ka pumasok sa trabaho o nabawasan ng mga oras at hindi ka kinakailangang maghanap ng trabaho kada linggo para maging karapat-dapat sa mga benepisyo.

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

Siguruhin na tingnan ang [webpage](#) ng EDD para sa mga pinakabagong balita.

3. Hindi ako makapagtrabaho dahil inaalagaan ko ang isang mahal sa buhay na may sakit. Mayroon bang anumang pagliban sa trabaho na karapat-dapat sa akin?

Maaari mong magawang magamit ang bayad na pagliban sa trabaho dahil sa sakit (paid sick leave). Ang bayad na pagliban sa trabaho dahil sa sakit ay maaaring gamitin para sa mga pagliban dahil sa sakit, nalamang may sakit, pangangalaga o paggamot ng isang umiiral na kondisyon sa kalusugan o pangangalagang pag-iwas (preventive care) para sa empleyado o miyembro ng pamilya ng empleyado.

Ang pangangalagang pag-iwas (preventive care) ay maaaring kabilangan ng sariling pagbubukod bilang resulta ng posibleng pagkakalantad sa COVID-19 kung ang pagbubukod ay inirerekomenda ng mga awtoridad ng sibil. Bilang karagdagan, maaaring may iba pang mga sitwasyon kung saan ang empleyado ay maaaring gamitin ang kanilang karapatan na kunin ang bayad na pagliban dahil sa sakit, o ang isang taga-empleyo ay maaaring pahintulutan ang bayad na pagliban dahil sa sakit para sa pangangalagang pag-iwas. Halimbawa, kung saan may pagkakalantad sa COVID-19 o kung saan ang manggagawa ay naglakbay sa isang lugar na may mataas na panganib.

Maaaring ka ring [maghain ng isang claim para sa isang Paid Family Leave \(PFL\)](#).

Ang hindi pa bayad na pagliban sa trabaho (unpaid leave) ay maaari mo ring magamit sa pamamagitan ng California Family Rights Act (CFRA). Maaaring magkaroon ng karapatan ang mga empleyado sa hanggang 12 linggo ng protektadong pagliban sa trabaho (job protected leave) sa ilalim ng CFRA para mangalaga sa isang magulang, asawa o dependiyenteng anak na may malalang medikal na kondisyon. Ang COVID-19 ay magkakwalipika bilang isang malalang kondisyon sa kalusugan kung ito ay magresulta sa inpatient care o patuloy na paggamot o pangangasiwa ng isang tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan (health care provider). Maaari rin itong magkwalipika bilang isang malalang kondisyon sa kalusugan kung ito ay hahantong sa mga kondisyon tulad ng pneumonia. Ang mga empleyado ay karapat-dapat para sa klase ng job-protected leave (CFRA) na ito kung sila ay nagtatrabaho para sa isang taga-empleyo na may hindi bababa sa 50 empleyado sa loob ng 75 milya ng kanilang lugar sa trabaho; nakapagtrabaho na doon nang hindi bababa sa isang taon; at nakapagtrabaho na ng hindi bababa sa 1250 oras sa taon bago nila kinailangang tumigil sa pagpasok sa trabaho.

4. Ano ang maaari kong gamitin kung hindi ako makapagtrabaho dahil ako ay may sakit o nakabukod dahil sa COVID-19?

Maaari mong magamit ang [paid sick leave](#) o maghain ng [isang claim para sa Disability Insurance \(DI\)](#). Maaari ka ring maghain ng isang [Worker's Compensation Claim](#) kung ikaw ay nagdusa sa sakit na COVID-19 na nagmula sa isang pagkakalantad sa panahon ng iyong pagtatrabaho. Tingnan ang [COVID-19 Resources and Workers' Compensation](#) ng Department of Industrial Relations ng California para sa higit pang impormasyon.

Ang hindi bayad na pagliban sa trabaho ay maaari mong magamit sa pamamagitan ng California Family Rights Act. Tingnan ang [COVID-10 website](#) ng Department of Fair Employment and Housing ng California para sa kanilang madalas na katanungan sa trabaho.

5. Ano ang iba pang mga opsyon na mayroon ako kung ang paaralan o day care ng aking anak ay nagsara dahil sa mga dahilan na may kaugnayan sa COVID-19?

Kung dapat kang huminto sa iyong trabaho o lubhang babawasan ang iyong mga oras, maaari kang maghain para sa [Unemployment Insurance \(UI\)](#).

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

Maaari ka ring magkwalipika sa [FFCRA Emergency Paid Sick Leave](#) na nagpapahintulot sa hanggang 80 oras ng bayad na pagliban dahil sa sakit para sa mga empleyado na nagtatrabaho para sa mga pampublikong taga-empleyo (public employers), o para sa mga pribadong taga-empleyo (private employers) na may mas kaunti sa 500 empleyado. (Ang ilang mga hindi saklaw ay maaaring mag-apply, kabilang ang eksemsyon ng maliit na negosyo sa pagkakaloob ng bayad na pagliban para sa pangangalaga sa bata o childcare).

Maaaring may bayad na pagliban o iba pang bayad na bakaasyon na magagamit para sa empleyado. Ang mga empleyado na nasa mga lugar ng trabaho na may 25 o higit pang mga empleyado ay maaari ring pagkalooban ng hanggang 40 oras ng pagliban kada taon para sa mga emerhensiya na may kaugnayan partikular sa paaralan, tulad ng pagsasara ng isang paaralan o day care ng bata na gawa ng mga awtoridad ng sibil (tingnan ang [Labor code section 230.8](#)). Maging ang pagliban man na iyon ay bayad o hindi bayad ay depende sa bayad na pagliban ng taga-empleyo, bakasyon o iba pang mga patakaran para sa bayad na pamamahinga sa trabaho. Maaaring atasan ng mga taga-empleyo ang mga empleyado na gamitin ang kanilang mga benepisyo ng bakasyon o bayad na pamamahinga sa trabaho bago sila payagang kunin ang hindi bayad na pagliban ngunit hindi maaaring utusan ang mga empleyado na gamitin ang bayad na pagliban dahil sa sakit. Gayunpaman, ang isang magulang ay maaaring piliin na gamitin ang anumang magagamit na bayad na pagliban dahil sa sakit para makapiling ang kanilang anak bilang pangangalagang pag-iwas (preventive care).

6. Maaari bang atasan ng isang taga-empleyo o employer ang isang manggagawa para magkaloob ng impormasyon tungkol sa mga kamakailan na paglalakbay sa mga bansa na itinuturing na mataas na panganib para sa pagkakalantad sa coronavirus?

Oo. Maaaring hilingin ng mga taga-empleyo na ang mga empleyado ay ipagbigay-alam sa kanila kung sila ay nagpaplanong maglakbay, o nakapaglakbay na, sa [mga bansang itinuturing ng Centers for Disease Control and Prevention na mga lugar na may mataas na panganib para sa pagkakalantad sa coronavirus](#) (na sa kasalukuyan ay anumang internasyonal na paglalakbay).

7. Maaari bang pauwiin ng taga-empleyo ang mga empleyado kung sila ay nagpapakita ng mga sintomas ng COVID-19?

Oo. Isinasaad ng CDC na ang mga empleyado na nagkasakit na may mga sintomas ng sakit na COVID-19 sa trabaho ay dapat na lisanin ang lugar ng trabaho. Maaaring hilingin ng mga taga-empleyo sa mga empleyado na nagpapakita ng mga sintomas ng COVID-19 na umuwi sa bahay. Dapat na magkaloob ang mga taga-empleyo ng anumang bayad na pagliban dahil sa sakit na inaatas sa ilalim ng mga naaangkop na batas sa bayad na pagliban dahil sa sakit. Kung ang pagliban dahil sa sakit ay naubos na, maaaring may karapatan ang mga empleyado sa iba pang bayad na pagliban (kabilang ang bakasyon o bayad na pamamahinga sa trabaho), o hindi bayad na pagliban na protektado sa trabaho.

8. Ang isang empleyado ba ay may karapatan na mabayaran para sa pagpasok sa trabaho at pagpapauwi?

Sa pangkalahatan, kung ang isang empleyado ay pumasok para sa kanilang regular na iskedyul ng trabaho ngunit nakapagsagawa ng mas mababa sa kalahati ng kanyang karaniwan o naka-iskedyul na trabaho sa isang araw, ang empleyado ay dapat na bayaran nang hindi bababa sa dalawang oras, o hindi hihigit sa apat na oras, ng ipinasok na oras na may bayad.

Halimbawa, ang isang manggagawa na pumasok para sa walong oras na trabaho at nakapagtrabaho lamang ng isang oras, dapat siya ay makatanggap ng apat na oras na bayad, isang oras para sa trinabaho at tatlong oras bilang bayad na oras sa pagpasok nang sa gayon ang manggagawa ay makakatanggap ng bayad na hindi bababa sa kalahati ng inaasahang walong oras na shift.

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

[Karagdagang impormasyon sa bayad na oras sa pagpasok](#) ay nakapaskil online.

9. Sa panahon ng pandemya, gaano karaming impormasyon ang maaaring hilingin ng isang taga-empleyo mula sa mga empleyado na pumasok sa trabaho na may nararamdamang sakit?

Ang mga taga-empleyo ay maaaring tanungin ang mga empleyado kung sila ay nakakaranas ng mga sintomas ng COVID-19, gaya ng lagnat o panggiginaw at isang ubo. Dapat na panatilihin ng mga taga-empleyo ang lahat ng impormasyon tungkol sa pagkakasakit ng empleyado bilang isang kumpidensyal na medikal rekord.

10. Sa panahon ng pandemya, maaari bang kunin ng taga-empleyo ang mga temperatura ng mga empleyado upang matukoy kung sila ay may lagnat?

Sa pangkalahatan, ang pagsusukat ng temperatura ng katawan ng isang empleyado ay isang medikal na eksaminasyon na maaari lamang isagawa sa ilalim ng mga limitadong pangyayari. Gayunpaman, batay sa kasalukuyang CDC at impormasyon at gabay ng lokal na pampublikong kalusugan, maaaring sukatin ng mga taga-empleyo ang temperatura ng katawan ng isang empleyado para sa limitadong layunin ng pagtatasa ng panganib na dala ng presensya ng empleyado sa iba pang mga tao sa lugar ng trabaho bilang resulta ng pandemyang COVID-19.

11. Sa panahon ng pandemya, maaari bang tanungin ng taga-empleyo ang mga empleyado kung bakit sila lumiban mula sa trabaho kung naghihinala ang taga-empleyo na ito ay dahil sa isang medikal na dahilan?

Oo, ang pagtatanong kung bakit ang isang indibidwal ay hindi pumasok sa trabaho ay hindi isang pagtatanong na may kaugnayan sa kapansanan. May karapatan ang taga-empleyo na magtanong kung bakit ang empleyado ay hindi pumasok sa trabaho. Kung ibinunyag ng empleyado ang isang sakit o dahilan na may medikal na kaugnayan para sa pagliban, ang mga taga-empleyo ay dapat na panatilihin ang impormasyon na iyon bilang isang kumpidensyal na medikal rekord.

12. Anong impormasyon ang maaaring ihayag ng taga-empleyo kung ang isang empleyado ay nakabukod, positibong nasuri para sa COVID-19, o may nakasalamuha na taong may virus?

Ang mga taga-empleyo ay hindi dapat kilalanin sa pangalan ang nasabing mga empleyado sa lugar ng trabaho para matiyak ang pagsunod sa mga batas ng privacy. Kung ang isang empleyado ay nasuring positibo o pinaghihinalang may COVID-19, ang taga-empleyo ay kailangang sumunod sa mga pinaka-kasalukuyang rekomendasyon ng lokal, estado, o pederal na pampublikong kalusugan na maaaring kabilangan ng pagsasara sa lugar ng trabaho, masinsinang paglilinis, at pagpapahintulot o pag-aatas ng trabaho mula sa bahay (telework).

Ang mga taga-empleyo ay maaaring abisuhan ang mga naapektuhang empleyado sa paraan na hindi inihahayag ang personal na impormasyon na may kaugnayan sa kalusugan ng isang empleyado. Halimbawa, ang taga-empleyo ay maaaring makipag-usap sa mga empleyado o magpadala ng email o iba pang pasulat na pakikipag-usap na nagsasaad: Napag-alaman ng [Taga-empleyo] na ang isang empleyado sa [lokasyon ng opisina] ay nasuring positibo para COVID-19 virus. Ang empleyado ay tumanggap ng mga positibong resulta ng pagsusuring ito noong [petsa]. Ang email na ito ay inaabisuhan ka na posibleng ikaw ay nalantad sa COVID-19 at dapat kang makipag-ugnayan sa iyong kagawaran ng lokal na pampublikong kalusugan para sa gabay at anumang posibleng mga aksyon na gagawin batay sa mga indibidwal na pangyayari.”

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

13. Sa panahon ng pandemya, maaari bang atasan ng taga-empleyo ang kanyang mga empleyado na magsuot ng personal na pamprotektang kagamitan (hal., mga maskara sa mukha, guwantes o gown) na dinisenyo para bawasan ang transmisyong pandemyang impeksyon?

Oo. Maaaring atasan ng taga-empleyo ang mga empleyado na magsuot ng personal na pamprotektang kagamitan sa panahon ng pandemya. Gayunpaman, kung saan ang isang empleyado na may kapansanan ay nangangailangan ng isang makatwirang may kinalaman na tulong (hal., hindi latex na guwantes, o mga gown na dinisenyo para sa mga indibidwal na gumagamit ng mga upuang de gulong o wheelchair), ang taga-empleyo ay dapat na ipagkaloob ang mga ito, para sa kawalan ng hindi nararapat na kahirapan.

14. Kung ang isang empleyado ay hindi saklaw sa ilalim ng Fair Labor Standards Act, sila ba ay may karapatan sa isang buong linggong sahod para sa mga pagkaantala ng trabaho dahil sa pagpapasara ng mga operasyon?

Ang Fair Labor Standards Act ay nagpapataw ng mga limitasyon sa kakayahan ng taga-empleyo na magbawas ng bayad mula sa mga sahod ng mga hindi saklaw na empleyado dahil sa mga pagkaantala ng trabaho.

15. Anong mga proteksyon mayroon ang isang empleyado kung sila ay magdurusa sa paghihiganti para sa paggamit ng kanilang bayad na pagliban dahil sa sakit?

Ang Labor Commissioner's Office ay [nagpapatupad ng ilan ng mga batas](#) na pinoprotektahan ang mga manggagawa mula sa paghihiganti kung sila ay magdurusa sa masamang aksyon para sa pagsasanay ng kanilang mga karapatan sa paggawa (labor rights), tulad ng paggamit ng bayad na pagliban dahil sa sakit o pamamahinga sa trabaho na may kaugnayan sa isang partikular na aktibidad ng paaralan tulad ng binalangkas sa katanungan bilang apat. Ang karagandang impormasyon sa [paano maghain ng isang reklamo laban sa paghihiganti o diskriminasyon](#) ay nakapaskil online.

Ang paggawa ng mga banta na may kaugnayan sa imigrasyon laban sa mga empleyado na nagsasanay ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng mga batas na ito ay paghihiganti na labag sa batas.

MGA MAPAGKUKUNAN

- Utos ng Opisyal ng Kalusugan ng Los Angeles County: http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/2020_10_23_HOO_Safer_at_Home.pdf
- Mga Madalas na Katanungan sa mga Batas ng Bayad na Pagliban dahil sa Sakit ng California: https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
- Mga Madalas na Katanungan sa mga Batas na Ipinatutupad ng Labor Commissioner's Office ng California <https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- Gabay sa pag-kuha para sa mga benepisyo ng kawalan ng trabaho: <https://unemployment.edd.ca.gov/guide>
- Mga Pinakabagong Balita mula sa Employment Development Department: https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm
- Paano Maghain ng isang claim para sa Bayad na Pampamilyang Pagliban sa Trabaho: https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm
- Department of Fair Employment and Housing ng California: <https://www.dfeh.ca.gov/covid-19-resources-and-guidance/>

Sakit na Novel Coronavirus (COVID-19)

- **COVID-19 Mga Mapagkukunan at Kabayaran ng Manggagawa:**
<https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- **Mga Benepisyo para sa mga Manggagawa na Naapektuhan ng COVID-19:**
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- **COVID-19 at ang Lugar ng Trabaho ng Amerikano (mga mapagkukunan):**
<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- **Agricultural Labor Relations Board:** 1 (800) 449-3699 <https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/2020/09/ENG-Agricultural-Workers-Know-Your-Rights-Guide-Covid-8.18.20-pm-FINAL.pdf>