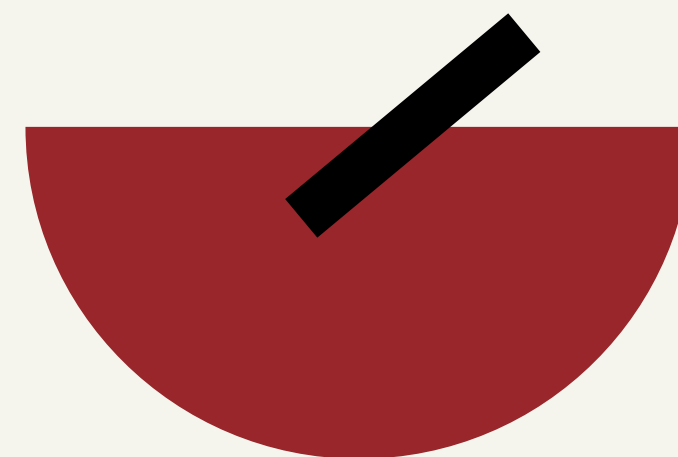


MGA PANGUNAHING KAALAMAN SA BATAS SA TRABAHO



Pagtatatuwa

Hindi, at hindi nilalayon na, bumuo ng legal na payo ng impormasyong ibinigay sa presentasyong ito. Sa halip, para sa pangkalahatang mga layuning pang-impormasyon lang ang lahat ng ito. Bagama't sinusubukan naming magbigay ng pinakabagong impormasyon, maaaring hindi naglalaman ang presentasyong ito ng pinakabagong impormasyon. Dapat kang makipag-ugnayan sa sarili mong abogado para kumuha ng payo tungkol sa iyong partikular na usaping legal.

TRANSPARENCY SA PAGPAPASAHOD PARA SA BATAS SA MAKATARUNGANG PAGPAPASAHOD (SB 1162)

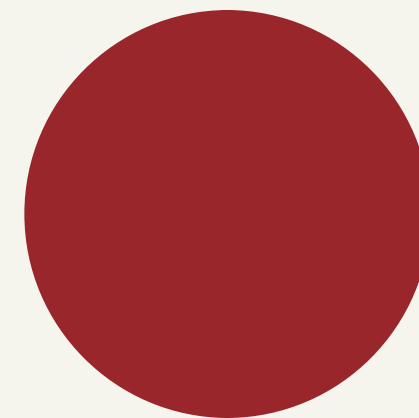
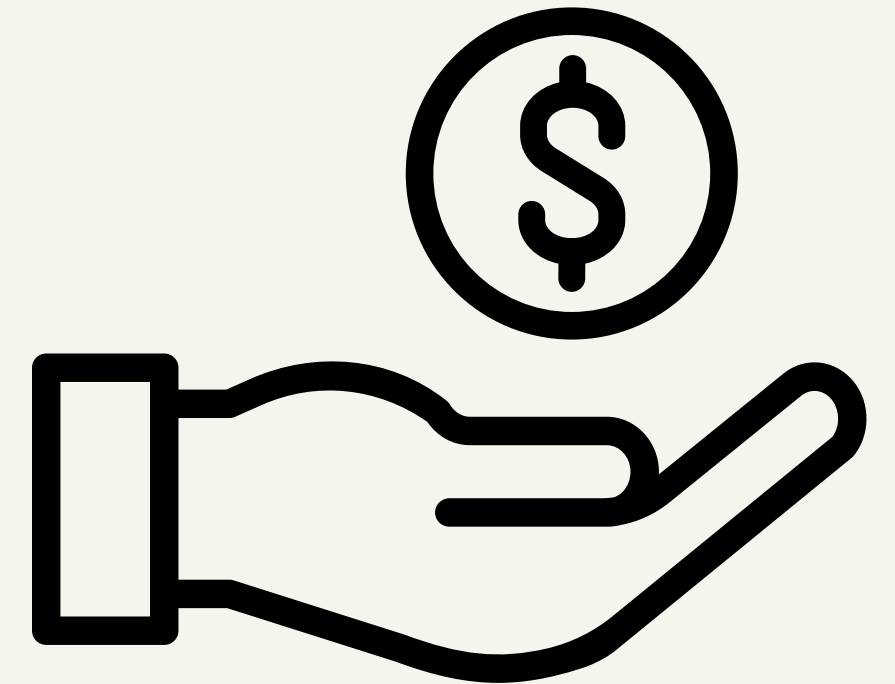
Epektibo noong Enero 1, 2023

- Dapat magbigay ang mga Employer ng CA (15+ na empleyado) ng hanay ng suweldo sa lahat ng naka-post na trabaho
- Kapag hiniling, dapat ibigay ng employer ang iskala ng suweldo para sa posisyon kung saan kasalukuyang nagtatrabaho ang empleyado
- Maaaring magsampa sa Komisioner ng Paggawa ng mga reklamo tungkol sa mga paglabag sa batas (sa loob ng 1 taon), na maaaring mag-isyu ng mga parusang sibil at remedyo



KARAPATAN NG MGA EMPLEYADO SA MINIMUM NA SAHOD

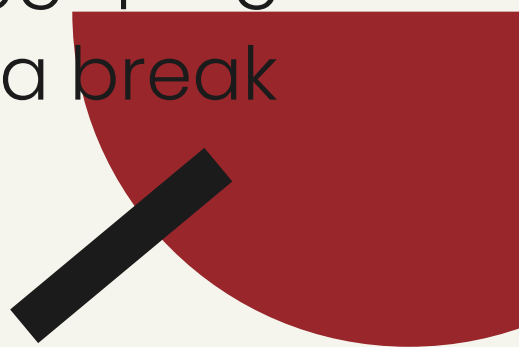
- Minimum na Sahod sa CA
 - \$15.50 para sa lahat ng empleyado sa Enero 1, 2023
- Lokal na Minimum na Sahod
 - Lungsod ng L.A. \$16.78 sa Hulyo 1, 2023
- Industriya
- Ipinangakong Sahod
 - Dapat bayaran ng employer ang ipinangakong rate





MINIMUM NA SAHOD


- Dapat kang mabayaran ng minimum na sahod kahit na nagtatrabaho ka ayon sa natapos na trabaho o nakakakuha ng mga tip
 - Hindi maaaring i-credit ng employer mo ang mga tip mo sa sahod na dapat niyang ibigay sa iyo
- **Rate sa Bawat Natapos na Trabaho** – dapat bayaran ng kahit man lang minimum na sahod ang lahat ng oras na nagtrabaho ka. (Hatiin ang rate ng bawat natapos na trabaho sa kabuuang produktibong oras.)
 - Dapat na magkahiwalay na bayaran ang mga oras na hindi produktibo sa ilalim ng kontrol ng employer nang kahit man lang minimum na sahod – walang pag-a-average.
 - Nakakakuha rin ang mga empleyadong nakakatanggap ng rate kada natapos na trabaho ng kabayaran para sa break at overtime





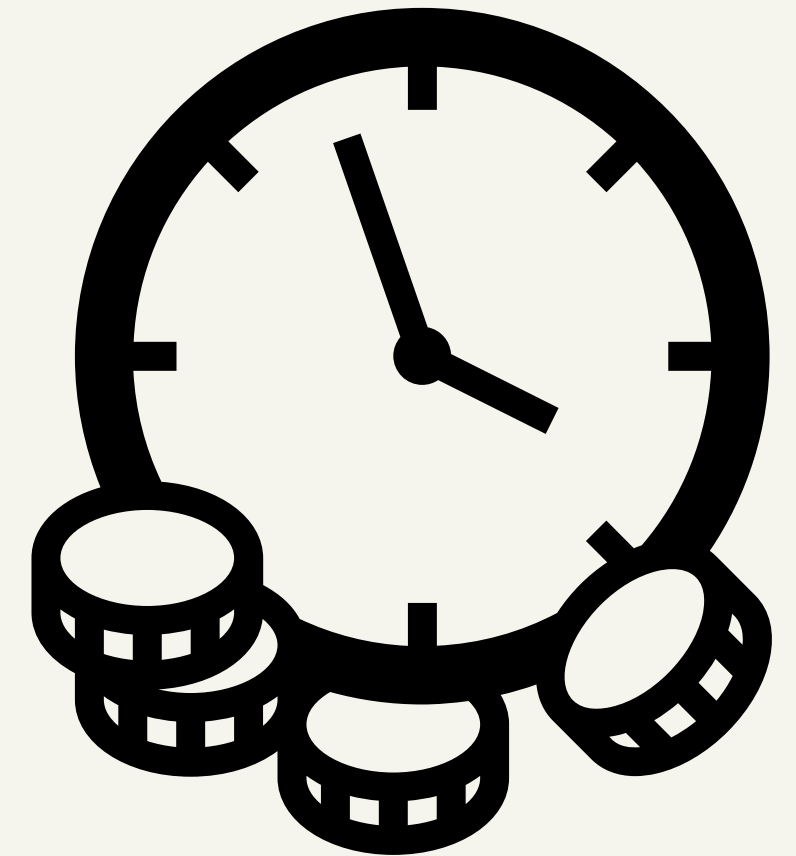
MINIMUM NA SAHOD AT MGA KONTRATA



- Maaaring hindi i-waive ng empleyado ang minimum na kinakailangan sa sahod. Labag sa batas ang naturang kontrata at hindi maipapatupad.
- 

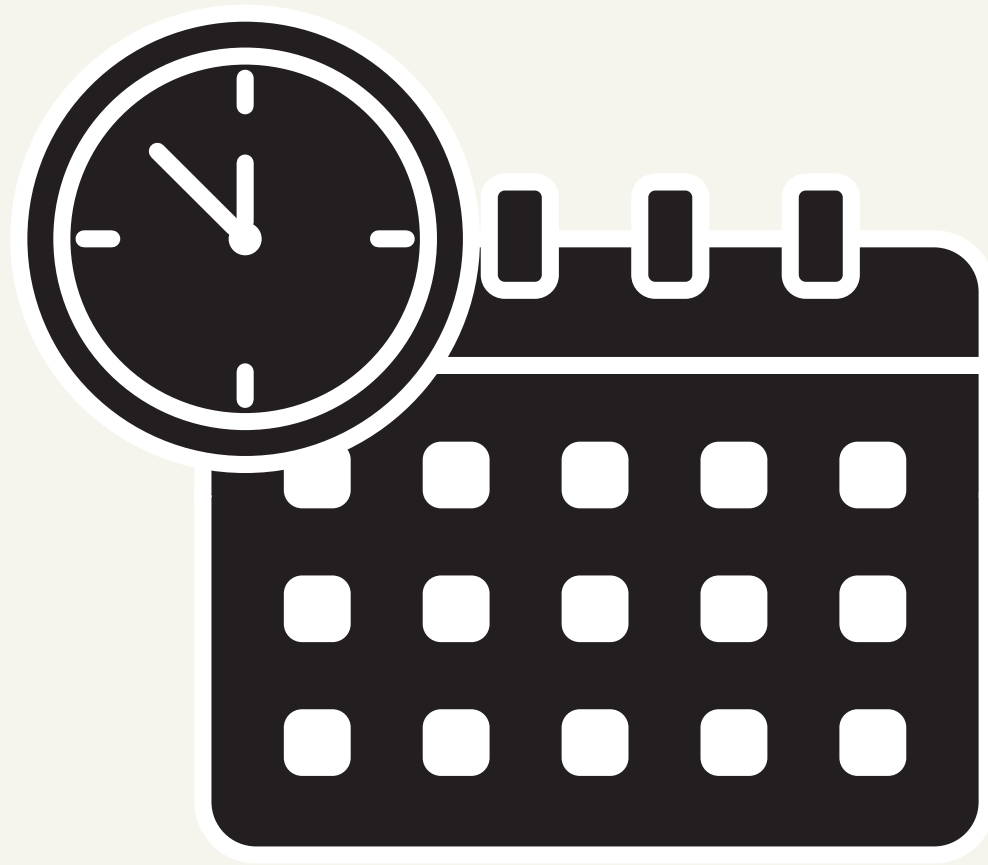
OVERTIME

- Dapat kang bayaran ng overtime (oras at 1/2 ng regular na oras ng rate o kabayaran sa iyo)
 - Mahigit 8 oras na trabaho sa isang araw
 - Mahigit 40 oras sa isang linggo
 - Ang unang 8 oras ng trabaho sa ika-7 magkakasunod na araw



DOBLENG ORAS

- Dapat kang mabayaran ng dobleng oras para sa:



- Lahat ng oras na nagtrabaho nang mahigit sa 12 sa isang araw
- Pagkatapos ng unang 8 oras ng trabaho sa ika-7 magkakasunod na araw ng trabaho



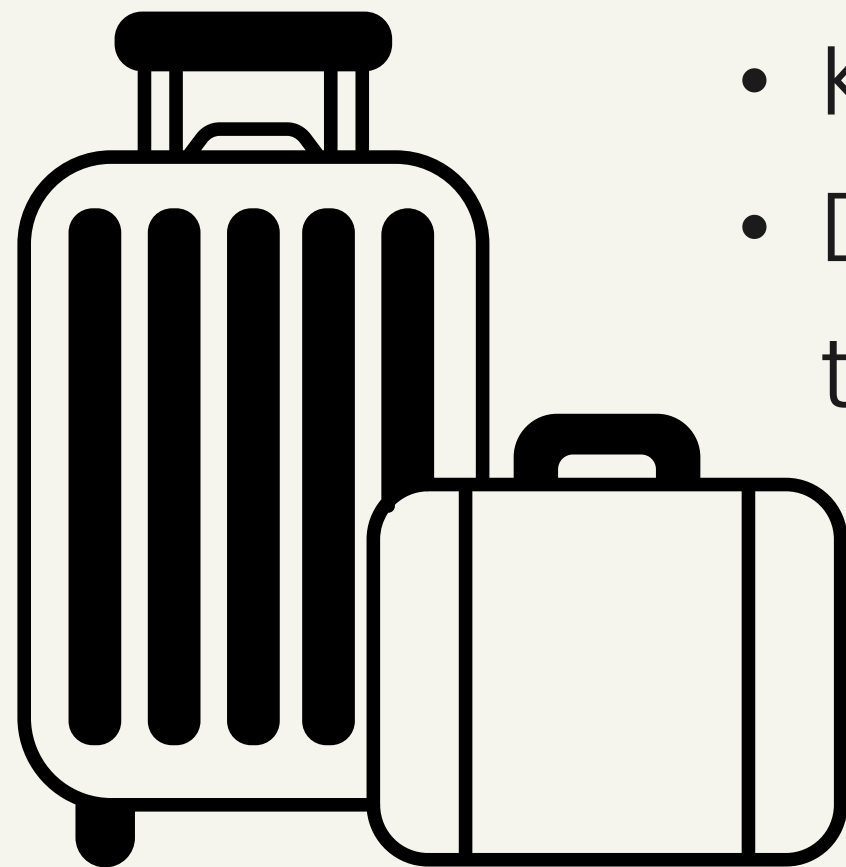
KABAYARAN KAPAG NAGKASAKIT

- May karapatan ka sa 24 na oras na may bayad na sick leave kada taon (48 oras sa Lungsod ng Los Angeles)
- Gagamitin para sa:
 - Diyagnosis, pangangalaga, o paggamot sa kasalukuyang kondisyong pangkalusugan o pangangalagang pang-iwas sa pagkakasakit para sa iyo o sa iyong miyembro ng pamilya/itinalagang tao
 - Kung biktima ka ng karahasan sa tahanan, sekswal na pag-atake, o paniniktik

KABAYARAN SA BAKASYON

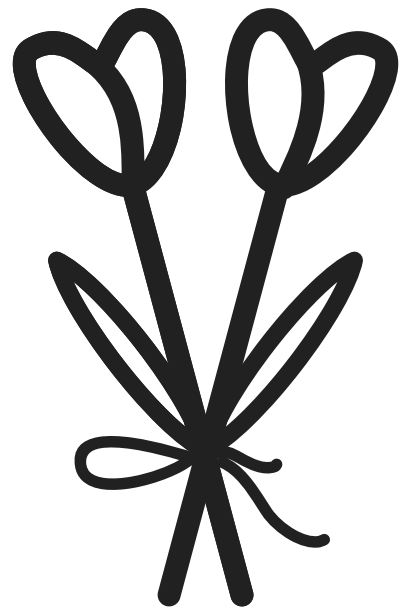
HINDI KAILANGAN ng Boss mo na magbigay sa iyo ng:

- Kabayaran sa Holiday
- Kabayaran sa Bakasyon
- Dagdag na kabayaran sa pagtatrabaho tuwing holiday



****PERO:** Kung ipinangako sila ng iyong amo - dapat magbayad ang employer

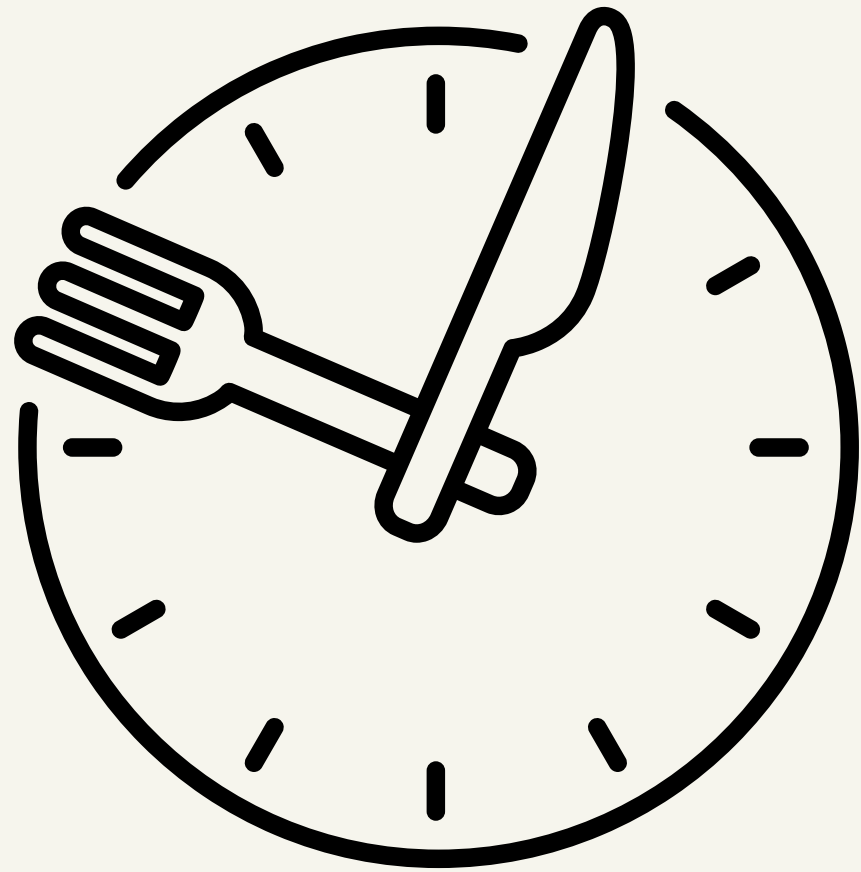
LEAVE PARA SA PAGDADALAMHATI (AB 1949)



Epektibo noong Enero 1, 2023

- Dapag magbigay sa mga empleyado ng 5 araw nang walang bayad na leave sa pagdadalamhati ang mga employer na may 5 o higit pang empleyado
- Hiwalay ang leave at naiiba sa 12 linggong pinapahintulutan sa ilalim ng Batas sa Karapatan ng Pamilya sa California
- Dapat na nagtatrabaho ng 30 araw
- Dapat makuha sa loob ng 3 buwan pagkatapos ng kamatayan
- Kabilang sa miyembro ng pamilya ang asawa, anak, magulang, kapatid, lolo't lola, apo, kapareha sa tahanan, o biyenang
- Kinakailangan ang dokumentasyon kapag hiniling sa loob ng 30 araw
- Kumpidensyal
- Ipinagbabawal ang pakikialam at paghihiganti

MGA BREAK SA PAGKAIN AT PAHINGA



- Bayad na 10-minutong break sa pagpapahinga kada 4 na oras ng trabaho
- Hindi bina-baya ra ng 30-minuto wala ng tigil na break sa pagkain kada 5 oras ng trabaho

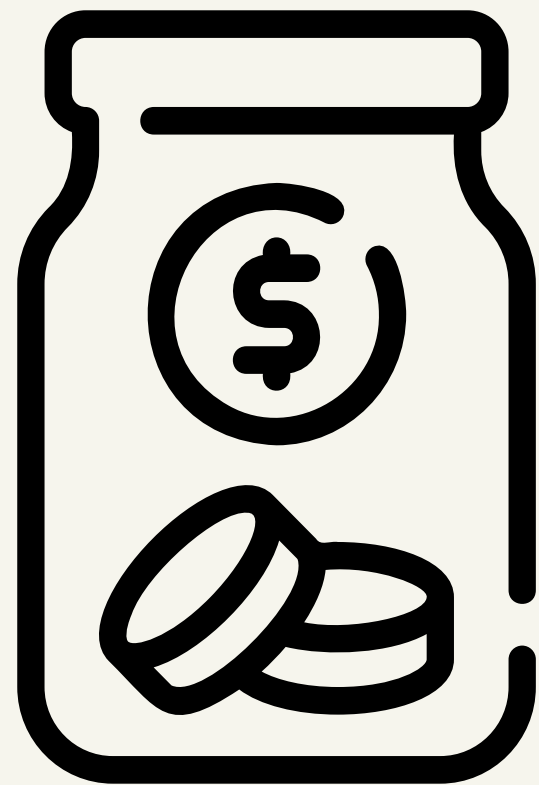
Mga Pagbubukod:

- 6 na oras o mas kaunting araw ng trabaho
 - waiver na may pagpayag ng magkabilang panig
- Break para sa pagkain habang naka-duty kung:
 - nagbibigay ang empleyado ng nakasulat na pahintulot (maaaring bawiin anumang oras),
 - kinakailangan ng kalikasan ng trabaho

MGA BREAK – MGA PREMIUM

- ❑ Kung hindi nagbibigay ang iyong employer ng break para sa pahinga o pagkain:
 - Ang mga sahod na premium → na 1 kada araw na hindi ka nakakakuha ng break sa pagkain o pahinga mo
 - Maximum: 1 oras na premium bawat paglabag kada araw
- ❑ Batas ng mga Limitasyon: 3 taon

MGA TIP



- Tanging pag-aari ang mga tip ng empleyado (hindi maaaring kumuha ng anumang bahagi nito ang employer).
- Dapat bayaran ang mga tip sa credit card sa susunod na regular na araw ng suweldo kasunod ng petsa ng pagbabayad sa CC.
- Hindi maaaring bumawas ang employer para sa pagproseso ng credit card

HINDI KUSANG LOOB NA PAGBABAHAGINAN NG

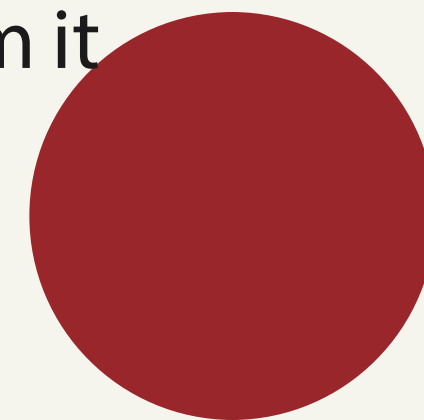
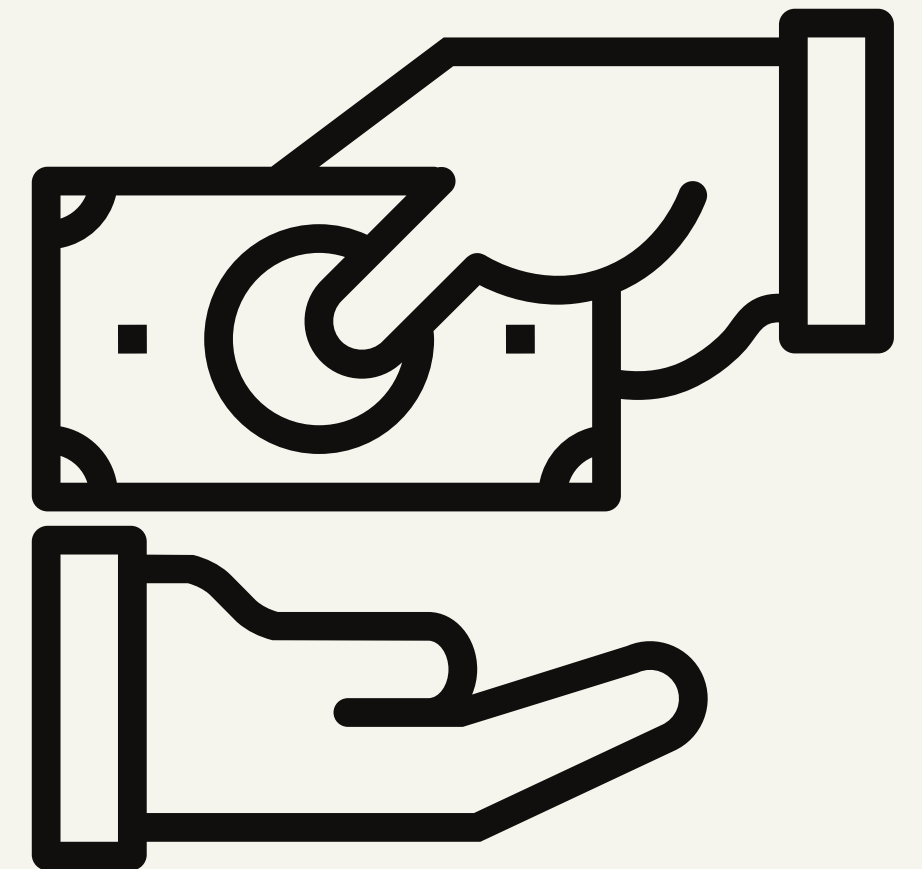
TIP

- Pinapahintulutan ang Hindi Kusang Loob na Pagbabahaginan ng Tip kung hindi ginagamit ang patakaran para mabayaran ang (mga) may-ari, (mga) tagapamahala, o superbisor, kahit na dapat magbigay ang mga indibidwal na ito ng direktang serbisyo sa mesa ng isang tagatangkilik o nasa hanay ng serbisyo sa tagatangkilik
- Dapat na patas at makatwiran ang patakaran
- Ayos lang ang pagbabahagi ng mga tip sa mga empleyadong nagbibigay ng "direktang serbisyo sa mesa" o nasa "hanay ng serbisyo" kung may kaugnayan ang empleyadong nasa hanay ng serbisyo sa pangkalahatang karanasan ng mga kostumer



HULING KABAYARAN

- Dapat bayaran sa iyong huling araw kapag:
 - na wala n ng traba ho o tina nggal sa traba ho
 - kung nag-quit ka sa traba ho at nagbigay ng 3 araw na abiso
- Dapat bayaran sa loob ng 3 araw kung:
 - nag-quit ka nang walang abiso
- Dapat ding may hindi nagamit na oras ng bakasyon ang suweldo, pero walang di-nagamit na oras sa pagkaka sakit



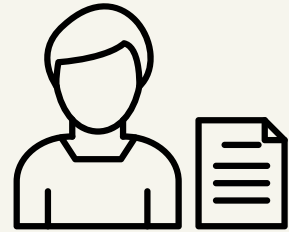
MULTA SA ORAS NG PAGHIHINTAY



- 1 araw na suweldo kada araw na nahuli
- Hanggang 30 araw

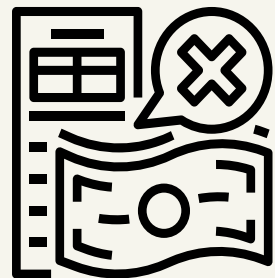
MGA PAGBUBUKOD SA MGA BATAS SA SAHOD/ORAS

Sa pangkalahatan, nalalapat ang mga patakaran tungkol sa overtime at mga break para sa pagkain at pahinga sa mga pribadong kompanya, hindi para sa:



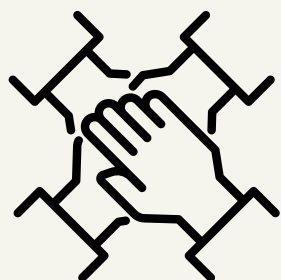
Malayang mga Kontraktor

- Walang kontrol ang employer sa mga detalye ng trabaho
- Dapat nasa labas ng ordinaryong negosyo ng employer ang trabaho
- Dapat magkaroon ng malayang negosyo ang empleyado



Hindi Kasamang mga Empleyado

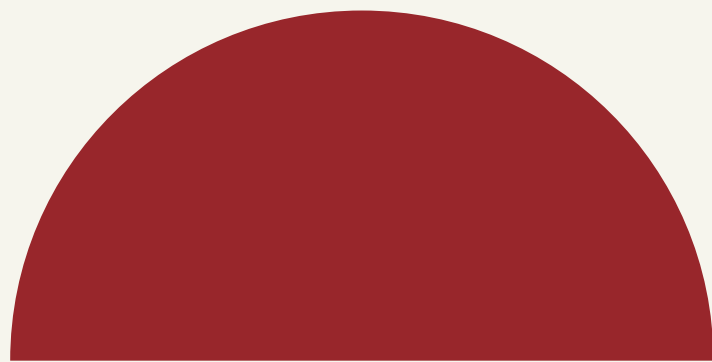
- Mga Ehekutibo/Tagapamahala
- Matataas ang Antas na Administrador
- Mga Propesyonal ng Sining/May Partikular na Kaalaman
- Mga Salesperson sa labas
- Mga Propesyonal sa Kompyuter na May Mataas na Kompensasyon



Mga Unyon sa mga Kasunduang Collective Bargaining

MGA KARAPATAN SA SAHOD KAHIT ANO ANG KATAYUAN SA MIGRASYON

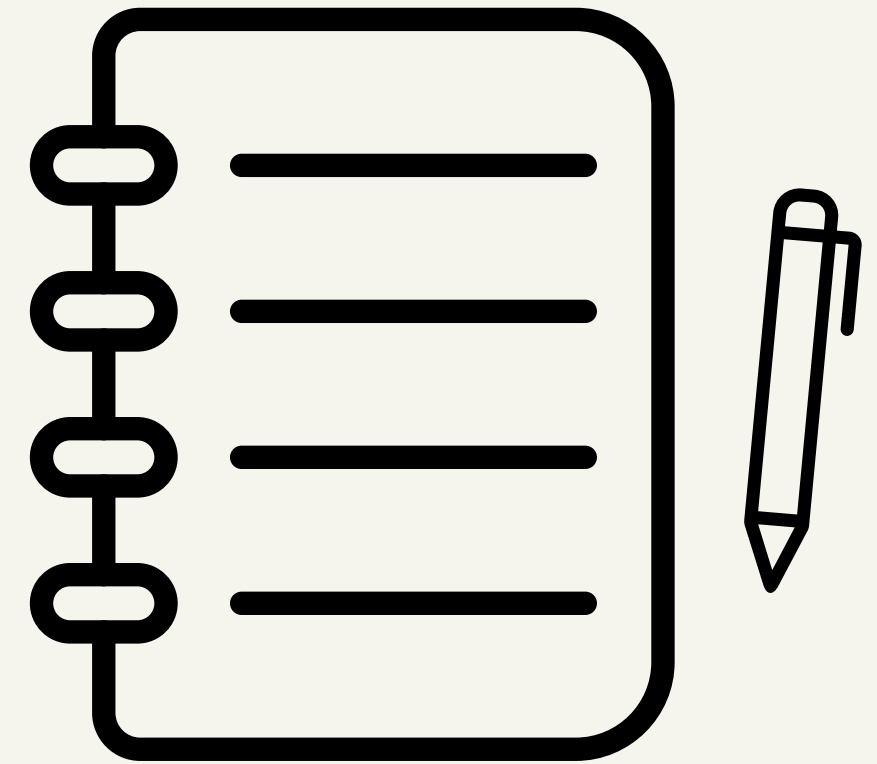
- Nalalapat ang estado at pederal na sahod at mga proteksyon sa oras anuman ang katayuan sa migrasyon
- Mga Pagbubukod: Mga remedyo sa muling pagtatrabaho at kabayaran sa mga nakaraang buwan



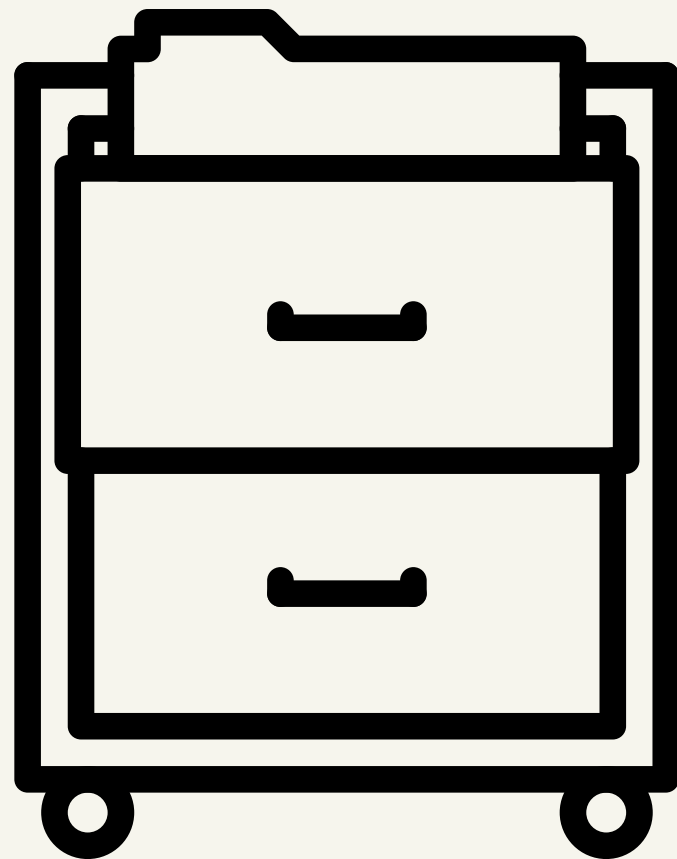
PAANO PROTEKTAHAN ANG KARAPATAN MO

Itabi ang Nakasulat na mga Rekord

- Oras na Nagtrabaho
- Ginawang mga Pangako
- Mga Problema
- Mga Saksi
- Pangalan/impormasyon sa pakikipag-ugnayan sa ibang empleyado



PAANO PROTEKTAHAN ANG KARAPATAN MO



I- save ang mga Kopya

- Mga Kard ng Oras
- Mga Tseke
- Mga Pay Stub
- Manwal ng Empleyado
- Kontrata ng Unyon
- Mga Hand - out



PAANO PROTEKTAHAN ANG KARAPATAN MO

Kumuha ng impormasyon tungkol sa employer mo

- Pangalan ng Kompanya
- Pangalan/impormasyon ng mga superbisor
at/o may - ari
- Address
- Telepono
- Mga Numero ng Licensya sa Lungsod
- Mga Etiketa ng mga Damit
- Mga trabahador sa araw: awtomatikong
licensya ng employer



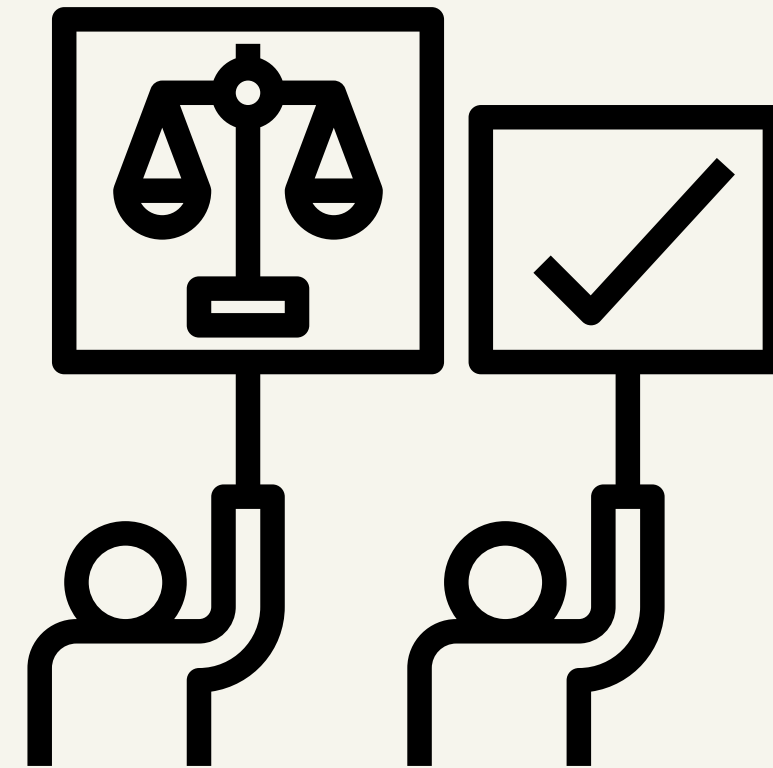
BAWIIN ANG MGA HINDI NABAYARANG SAHOD

Hingin ang
kabayaran
Magsulat ng liham
o makipag-usap sa
boss mo (mas
mabuti kung sa
loob ng grupo)

Maghain ng claim
sa Komisyoner sa
Paggawa sa
California o sa
Hukuman para sa
Maliliit na
Paghahabol

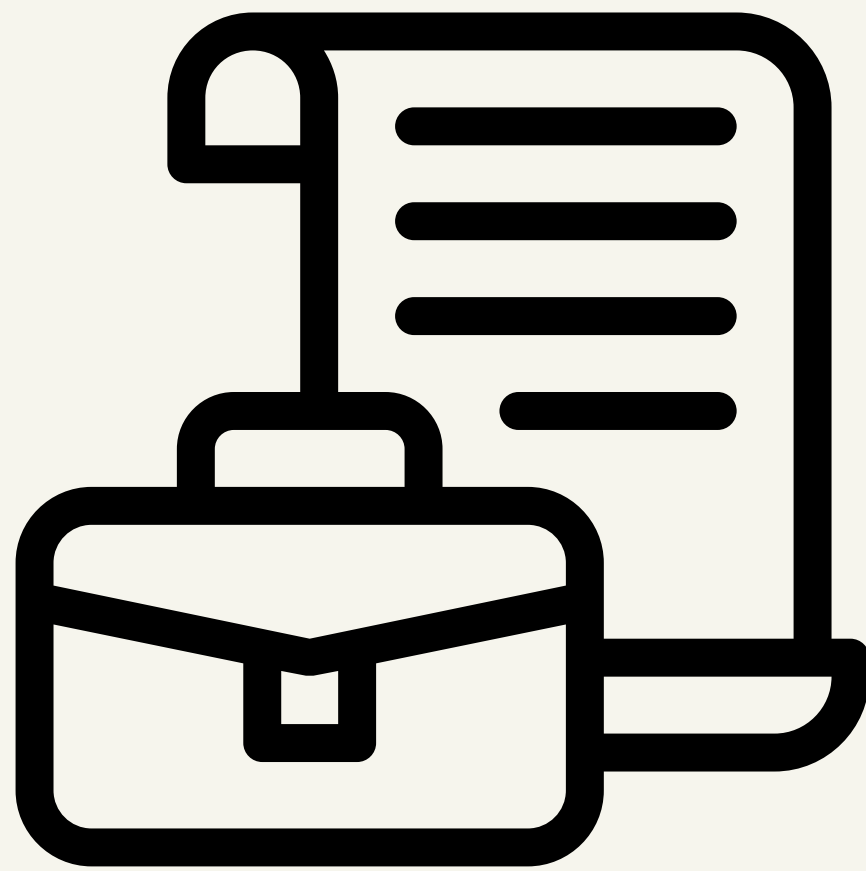
**Mga Kalakasan at
Kahinaan ng Bawat
Paraan**

IBA PANG
KARAPATANG
SIBIL SA TRABAHO



TRABAHONG AYON SA KAGUSTUHAN

Trabahong "Ayon sa Kagustuhan": Puwedeng magtanggap ang employer ng empleyado anumang oras sa anumang dahilan (Seksyon 2922 ng Panuntunan sa Paggawa sa California)



Mga Pagbubukod:

- Mga batas laban sa pandidiskrimina
- Paglabag sa kontrata (nakasulat o pasalita)
- Paglabag sa kasunduang collective bargaining
- Paglabag sa pampublikong patakaran nakabatay sa batas o konstitusyon ng estado

PANDIDISKRIMINA



- Lahi, Kulay
- Relihiyon
- Kasarian (kasama ang pagbubuntis)
- Oryentasyong Sekswal
- Pagkakakilanlan ng Kasarian
- Paghahayag ng Kasarian
- Bansang Pinagmulan/Lahi
- Edad (40+)
- Impormasyong Genetiko
- Katayuan sa Pag - aasawa
- Kapansanan
- Kondisyong Medikal

Magkakaibang Epekto

Magkakaibang Paggamot



MGA ANYO NG PANDIDISKRIMINA

- Pag-hire
- Pagtanggap sa trabaho
- Disiplina
- Kabayaran
- Mga Benepisyo
- Akomodasyon
- Iba pa



PANLILIGALIG

Ano ang Sekswal na Panliligalig?

Hindi kanais-nais at hindi inaasahang pag-uugaling nakabatay sa kasariang may kalikasang sekswal

Mga Uri ng Sekswal na Panliligalig

- **Quid Pro Quo** ("isang bagay para sa isang bagay")

2. Maliligalig na Kapaligiran sa Trabaho

(malubha o malaganap --> bagaman sa ilalim ng batas ng CA, maaaring sapat ang isang insidente kung hindi makatwiran ang pag-uugaling nagdudulot ng panliligalig sa trabaho ng empleyado, o lumikha ng nakakatakot, hindi maganda, o nakakasamang kapaligiran sa pagtatrabaho)

Mga Halimbawa

- Berbal na Pag-uugali
- Mga Pagsasamantalang Sekswal
- Mga Email
- "Mga Biro"
- Mga Pasaring
- Pag-irap
- Paghawak
- Pagharang ng daraanan

Mga Batas sa Leave sa California

Batas sa Karapatan ng Pamilya sa California (CFRA)

- Dapat payagan ng mga employer na may 5+ na empleyado ang mga kwalipikadong empleyado (1250 oras noong nakaraang taon) na tumagal ng hanggang 12 linggong protektadong leave sa trabaho para sa:



- panganganak, pag-aampon, o paglalagay sa foster care ng isang bata
- Malubhang kalagayan sa kalusugan ng empleyado
- Para alagaan ang anak, asawa, kapareha sa tahanan, magulang, biyenan, lolo, apo, kapatid, o iba pang taong may kaugnayan sa dugo o sa relasyong tulad ng sa pamilya ("itinalagang tao") na may malubhang kondisyon sa kalusugan
- Isang kwalipikadong pangangailangang may kaugnayan sa sakop na aktibong tungkulin o tawag sa sakop na aktibong tungkulin ng asawa, kapareha sa tahanan, anak, o magulang sa militar

Disability Leave sa Pagbubuntis

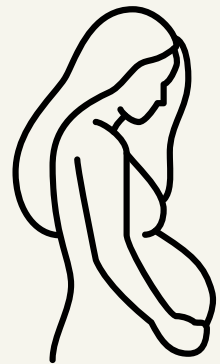
- 4 na buwan ng walang bayad na protektadong leave sa trabaho
- Walang kailangan na tagal sa trabaho
- Magbigay ng 30 araw na paunawa o sa lalong madaling panahon

MAKATWIRANG AKOMODASYON



Naaayon sa Relihiyon

Nakakasagabal sa mga tungkulin sa trabaho ang tapat na paniniwalang kaugnay ng relihiyon



Pagbubuntis

- Payo ng provider ng pangangalagang pangkalusugan – panganganak, pagbubuntis, at mga kaugnay na kondisyong medikal



Kapansanan (Mental, Pisikal, HIV, Kanser)

- Bigyang- kakayahan ang empleyadong magsagawa ng mahahalagang tungkulin sa trabaho
- "Interaktibong proseso" para matukoy kung may umiiral na makatwirang akomodasyon



Mga Akomodasyon

- Pagbabago/Pagsasaayos ng istruktura ng trabaho
- Muling pagtatalaga sa trabaho
- Pagpayag sa time off
- Kagamitan

PAGHIHIGANTI

Alam ng employer ang protektadong aktibidad; at sumunod na hindi magandang aksyon sa loob ng kung tutuusi'y maikling panahon

- Protektadong Aktibidad
- Hindi magandang aksyon sa trabaho
- Kaugnay na sanhi



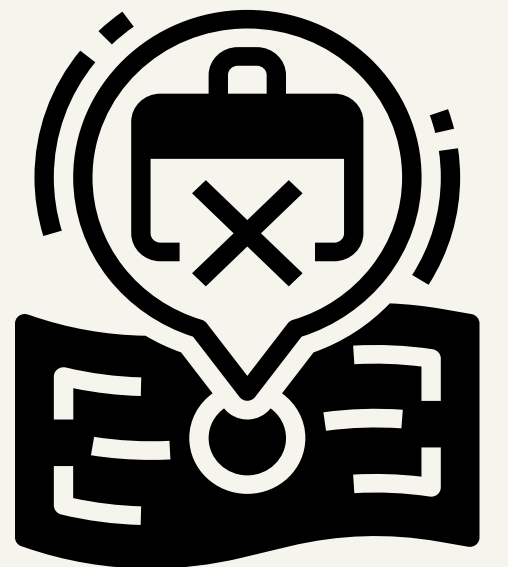
KABAYARAN SA PAG-ALIS SA TRABAHO

Pagbubukod #1: Hinihingi sa kontrata sa trabaho ang kabayaran sa pag-alis sa trabaho

Pagbubukod # 2: Hinihingi sa polisa o praktika ang kabayaran sa pag-alis sa trabaho

Pagbubukod # 3: Kapalit sa pagbibigay ng legal na mga claim ang kabayaran sa pag-alis sa trabaho

Pagbubukod # 4: Maramihang pagtatanggal sa trabaho o pagsasara ng planta nang walang sapat na abiso



MGA BENEFISYO SA KAWALAN NG TRABAHO

- Sa pangkalahatan, may karapatan sa 6 na buwang benepisyo ng Paseguro sa Kawalan ng Trabaho (UI) ang mga empleyado sa CA na nawalan ng trabaho nang hindi nila kasalanan
- Para maging kwalipikado, dapat kang:
 - Kumita ka ng sapat na sahod sa batayang panahon
 - Nawalan ka ng trabaho nang hindi mo kasalanan;
 - Handa, pumapayag, at kayang tumanggap kaagad ng bagong trabaho
- Maaari kang mag-apply para sa mga benepisyo ng UI sa pamamagitan ng website ng Departamento sa Pag-unlad sa Trabaho (EDD) sa: www.edd.ca.gov/unemployment/ o sa pamamagitan ng pagtawag sa 1-800-300-5616

MGA BENEFISYO SA KAWALAN NG TRABAHO

Empleyado/Malayang mga Kontraktor

- Tanging mga Empleyado lang ang may karapatan sa paseguro sa kawalan ng trabaho dahil nagbabayad sa system ang kanilang mga employer.
- Maaaring humiling ng audit ang mga empleyadong hindi naklasipika nang tama

Natanggal sa Trabaho

- Kung tinanggal ka dahil walang sapat na trabaho ang iyong employer, o hindi kayang bayaran ang pananatili mo, maaari kang mag-apply para sa kawalan ng trabaho

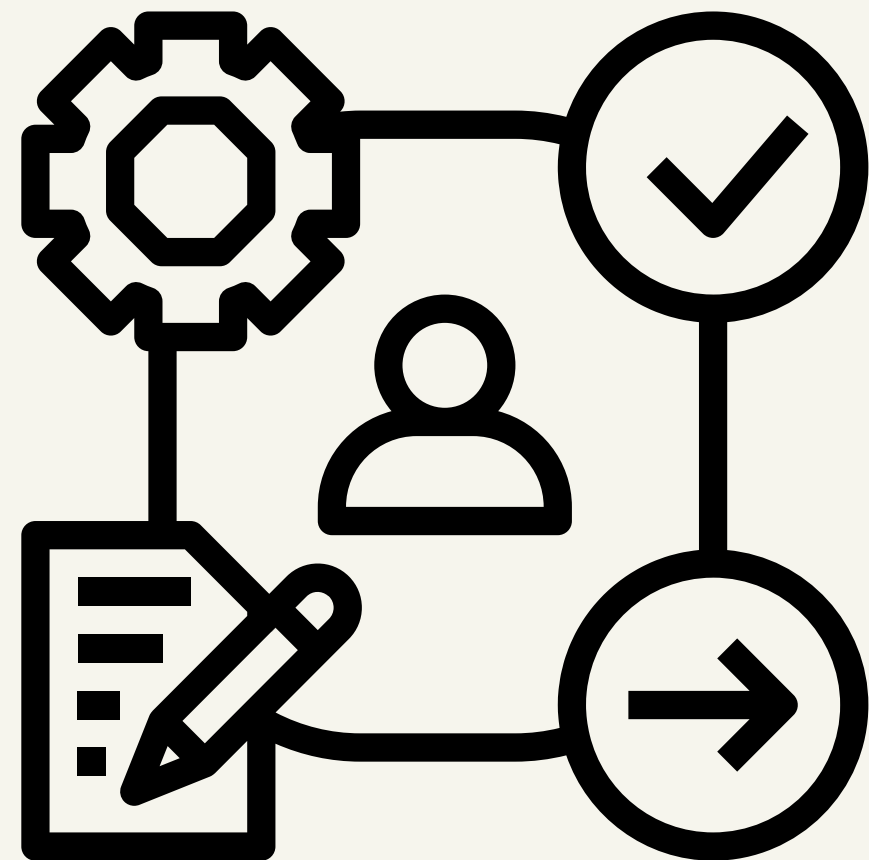
Kusang Loob na Pag-quit

- Kung nag-quit ka sa trabaho mo, makakakuha ka lang ng mga benepisyo kung maipapakita mong:
 - May Magandang Dahilan ka para mag-quit; AT
 - Ginawa mo ang lahat ng makatwiran para mapanatili ang trabaho bago ka nag-quit

Natanggal dulot ng mga Dahilang Iba pa sa Maling Pag-uugali

- Ang Maling Pag-uugali ay ang malubhang paglabag sa mga tungkulin na dapat mong gawin para sa employer mo, kusa man o nang may labis na kawalang-ingat

PAANO PINOPROTEKTAHAN NG MGA EMPLOYER ANG KANILANG SARILI



- Idokumento lahat. Magpanatili ng journal. Panatilihin ang lahat ng dokumentasyon ng di - umano'y pandidiskrimina, kabilang ang mga e - mail. Kumuha ng mga litrato sa iyong telepono
- Makipag - usap sa ibang empleyado
- Makipag - usap sa isang superbisor o pangasiwaan o Human Resources
- Kumunsulta sa abogado
- Maghain ng reklamo sa **Departamento para sa Karapatang Sibil (800) 884 - 1684** o **Komisyoner sa Paggawa** sa (888) 275 - 9243
- Maghain ng Demanda





TAWAGAN NA ANG LAFLA NARITO KAMI PARA TUMULONG!

TUMAWAG PARA MAG-APPLY: 1 (800)-399-4529
MAG-APPLY ONLINE [LAFLA.ORG](https://www.lafla.org)
MAG-APPLY NANG PERSONAL

MGA LOKASYON NG TANGGAPAN

East Los Angeles: 5301 Whittier Blvd., 4th Floor, Los Angeles, CA 90022

Ron Olson Justice Center: 1550 W. 8th Street, Los Angeles, CA 90017

Long Beach: 601 Pacific Ave., Long Beach, CA 90802

Santa Monica: 1640 5th Street, Suite 124, Santa Monica, CA 90401

South Los Angeles: 700 S. Broadway, Los Angeles, CA 90003

MAHALAGA!
Kapag mag-apply
ka sa LAFLA:
Ipaalam sa intake
worker na nalaman
mo ang tungkol sa
LAFLA mula sa
PRESENTASYON SA
ARAW NA ITO