



# MAY MGA KARAPATAN KA SA IYONG PINAGTRABAHUAN

**GABÁY PARA ALAMÍN-ANG-IYÓNG-MGA-KARAPATÁN  
UPANG TULUNGAN ANG MGA MANGGAGAWA NG  
CALIFORNIA NA MAUNAWAAN ANG KANILANG  
MGA KARAPATAN & MAKIPAGTALASTASAN  
SA KANILANG MGA AMO**

**KOMITE PARA SA MGA KARAPATAN  
NG MGA MANGGAGAWA  
PAMBANSANG SAMAHAN  
NG MGA ABOGADO**

# **TALAN NG NILALAMAN**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Panimulâ</b>   | <b>1</b>  |
| <b>Pinakamababang Sahod</b>   | <b>2</b>  |
| <b>Mga Tip</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Ano Ang Overtime?</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Ano Ang Mga Karapatan Ko Sa Suweldo?</b>   | <b>6</b>  |
| <b>Paano Kung Hindi Ako Makapasok Sa Trabaho</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Paano Kung Ako Ay Buntis?</b>  | <b>11</b> |
| <b>Paano Kung Ako Ay May Kapansanan?</b>  | <b>12</b> |
| <b>Akomodasyon Para Sa Iyong Kapansanan</b>   | <b>12</b> |
| <b>Diskriminasyon At Panliligalig</b>   | <b>14</b> |
| <b>Ano Ang Gagawin Ko Kung Dumaranas Ako Ng Diskriminasyon O Panliligalig Sa Trabaho?</b> | <b>15</b> |
| <b>Mga Karapatan Sa Panahong Kumukuha Ng Trabaho</b>                                      | <b>17</b> |
| <b>Kalusugan At Kaligtasan Sa Trabaho</b>   | <b>18</b> |
| <b>Maaari Ba Akong Tanggalin Sa Trabaho O Disiplinahin Ng Aking Employer?</b>             | <b>20</b> |
| <b>Mga Karapatan Ng Mga Manggagawang Imigrante</b>  | <b>22</b> |
| <b>Paglusob (Raid) Sa Lugar Ng Trabaho</b>  | <b>23</b> |
| <b>Sama-Samang Pagkilos Na Protektado</b>   | <b>25</b> |
| <b>Ikaw Ay May Karapatang Sumali Sa Unyon</b>   | <b>26</b> |
| <b>Ikaw Ba Ay Isang Independiyenteng Kontratista?</b>                                     | <b>27</b> |
| <b>Mga Trabahador Na Naka Base Sa Mga App</b>   | <b>28</b> |
| <b>Pagsusumbong</b>   | <b>30</b> |
| <b>Mga Mapagkukunan Ng Tulong Para Sa Mga Manggagawa</b>                                  | <b>30</b> |

# PANIMULÂ

Bagaman isang kasiyahan na magbigay ng isang Filipino o Tagalog na bersyon ng buklet na ito, mahalagang sabihin na hindi palaging madaling isalin ang mga legal na konsepto na may eksaktong malinaw na kahulugan.

Lahat ng mga manggagawa—mga mamamayan at hindi mga mamamayan, dokumentado at di-dokumentado— ay may mga karapatan na nagbibigay proteksyon sa kanila sa kanilang pinagtatrabahuhan. Ang buklet na ito ay nagbibigay ng pangkalahatang impormasyon ng mga karapatan sa pinagtatrabahuhan sa California sa wikang Filipino at sinadya upang linawin ang batas at bigyang kapangyarihan ang mga manggagawa.

Sa ilang mga sitwasyon, maaaring kumilos nang walang abogado. Bagamat ang buklet na ito ay hindi pamalit sa payong legal, makakatulong ito sa mga manggagawa na unawain ang kanilang mga karapatan at upang gumawa ng kaukulang hakbang para protektahan ang mga ito. Dapat kang kumonsulta sa isang sentro ng mga manggagawa, legal clinic na pangkomunidad, o abogado para sa napapanahon na batas na naaangkop sa iyong partikular na sitwasyon. Sa mga komplikadong sitwasyon o doon sa mga pagkakataon na kinakailangan ang posibilidad na magdemanda, inirerekomenda na kayo ay humingi ng legal na payo.

Ang mga payo sa librong ito ay **hindi** para sa mga manggagawa na nirerepresenta ng unyon o nanunungkulan sa isang ahensiyang pamahalaan, tulad ng isang siyudad, isang county, ng isang pampublikong ahensiya, ang Estado ng California, isang distrito ng pampublikong paaralan, isang community college o ibang mga pampublikong kolehiyo

o unibersidad. Iba't iba minsan ang mga panuntunan at mga batas na naaangkop sa mga manggagawang ito. Kung nagtatrabaho ka sa ganitong uri ng employer (tagaemployo), ikaw ay aming pinapayuhang kumonsulta sa iyong kinatawan ng unyon hinggil sa mga isyu ukol sa workplace (pinagtatrabahuan), kung maaari.

## **PINAKAMABABANG SAHOD (MINIMUM WAGE)**

Lahat ng mga manggagawa—saan ka man nagtatrabaho o anuman ang iyong istatus ng imigrasyon—ay kinakailangang bayaran nang di-bababa sa minimum wage (pinakamababang sahod). Sa California, ang pinakamababang sahod sa mga malalaking negosyo ay \$14 per ora, at sa mga maliliit na negosyo ay \$13 per ora. Ang mga sahod na ito ay tataas sa Enero 1 ng 2022 at 2023. Pagkaraan ng 2023, ang pinakamababang sahod para sa lahat ng mga manggagawa ay magiging \$15 kada ora.

|                         | MALAKING NEGOSYO<br>(26 na empleyado<br>o higit pa) | MALIIT NA NEGOSYO<br>(25 empleyado o mas<br>kaunti) |
|-------------------------|---|---|
| Kasalukuyang            | \$14 per ora  | \$13 per ora  |
| Simula<br>Enero 1, 2022 | \$15.00   | \$14.00   |
| Simula<br>Enero 1, 2023 | \$15.00   | \$15.00   |

Ang minimum wage sa ilang siyudad ng California ay mas mataas. Ang pinakamababang mga sahod sa mga Lunsod ng Los Angeles, Santa Monica, at Pasadena ay \$15.00.

Sa mga trabaho sa mga malalaking otel sa Lunsod ng Los Angeles o Santa Monica, ang pinakamababang sahod mula Hulyo 1, 2020-Hulyo 1, 2021 ay \$17.13 kada ora. Ang pinakamababang sahod sa mga malalaking otel ay nakatali sa inflation at mga pagtaas bawat taon tuwing Hulyo 1 base sa consumer price index.

## **LING MGA ORAS ANG KABILANG SA MINIMUM WAGE?**

Ang mga tagaempleyo ay dapat kang bayaran nang di bababa sa minimum wage sa lahat ng oras (o bahagi ng oras) na sakop ng kontrol ng iyong employer. Kasama dito ang pagtatamo ng kasanayan sa trabaho, paglalakbay kaugnay ng trabaho, oras ng paghahanda, at ng oras na ginugugol sa pagbibihis ng kinakailangang damit o mga gamit na pangkaligtasan sa iyong lugar na pinagtatrabahuhan.

## **MGA TIP**

- Kung tumatanggap ka ng mga tip sa trabaho, ang perang ito ay karagdagan sa iyong minimum wage. Ang iyong employer ay hindi maaaring isama ang iyong mga tip bilang bahagi ng iyong minimum wage.
- Ang iyong employer ay maaari kang atasang likumin ang mga tip ninyong mga magkakasama sa trabaho, pero ang mga may-ari at mga superbisor ay hindi maaaring makibahagi sa pinagsama-samang tip.
- Sa mga tip na binayaran gamit ang credit card, kailangang ibigay sa iyo ng iyong employer ang mga tip na iyon nang di lalampas sa susunod mong araw ng suweldo.

# **ANO ANG OVERTIME?**

Ang overtime (o kabayaran sa oras ng trabaho na labas sa itinakdang oras ng paggawa) ay higit 50% na karagdagan sa iyong regular na sahod. Halimbawa, kung ikaw ay sumusuweldo ng \$15 kada ora, kailangang bayaran ka ng \$22.50 kada ora ng overtime para sa lahat ng oras ng overtime na nagtrabaho ka.

Inaatas ng California sa iyong employer na bayaran ka ng overtime sa alinman sa mga sumusunod na tatlong sitwasyon:

1. Ikaw ay nagtatrabaho nang higit 40 oras sa isang linggo, o
2. Ikaw ay nagtatrabaho nang higit 8 oras sa isang araw, o
3. Ikaw ay nagtatrabaho nang magkakasunod na 7 araw sa isang employer.

## **DOBLENG SAHOD**

Inaatas ng California sa iyong employer na bayaran ka ng dobleng sahod kung

1. Ikaw ay nagtatrabaho nang higit 12 oras sa isang araw ng paggawa, o
2. Ikaw ay nagtatrabaho nang higit 8 oras hanggang sa ika-7 araw ng pagtatrabaho nang tuloy-tuloy sa parehong employer.

## **SINO ANG MAAARING TUMANGGAP NG OVERTIME?**

Kung ikaw ay binabayaran ng per ora, lagi kang may karapatan na mag-overtime.

Kung ikaw ay suwelduhan sa halip ng per ora, maaari kang tumanggap ng overtime kung ang sahod mo buwan-buwan ay mas mababa kaysa sa dalawang (2) linggong sahod na

minimum wage ng estado para sa 40 oras na lingguhang trabaho. Kung kumikita ka nang mas mababa kaysa sa sahod na nakalista sa tsart na ito, kwalipikado kang tumanggap ng overtime:

|                         | MALAKING NEGOSYO<br>(26 na empleyado o higit pa) | MALIIT NA NEGOSYO<br>(25 empleyado o mas kaunti) |
|-------------------------|--|--|
| Kasalukuyang            | \$58,240 kada taon                               | \$54,080 kada taon                               |
| Simula<br>Enero 1, 2022 | \$62,400 kada taon                               | \$58,240 kada taon                               |
| Simula<br>Enero 1, 2023 | \$62,400 kada taon                               | \$62,400 kada taon                               |

Ang mga pasuweldo sa itaas ay bago mabawasan ng anumang buwis. Kung ang iyong sahod ay kinakalkula nang lingguhan, ikaw ay maaaring tumanggap ng overtime sa taong 2021 kung ang iyong sahod ay mas mababa sa \$1,120 kada linggo sa malalaking mga negosyo at \$1,040 kada linggo sa mga maliliit na mga negosyo.

Kung ikaw ay sumasahod nang higit sa mga halagang ito, maaari ka pa ring tumanggap ng overtime kung ang iyong mga katungkulan ay hindi ayon sa ilang mga pangangailangan. Sa pangkalahatan, ang trabaho na pangunahin na pang-intelektwal, pamamahala, o pang-malikhain, at nangangailangan ng paggamit nang masusing pagpapasya at independiyenteng paghuhusga, ay hindi kwalipikado para tumanggap ng bayad na overtime kung ang sahod ay mas mataas sa mga halagang nakalista sa itaas.

## **ORAS NG PAGKAIN AT PAHINGA**

Ikaw ay may karapatang tumanggap ng meal period (oras ng pagkain) na di kukulangin sa 30 minuto kung ikaw ay nagtatrabaho nang limang oras na walang hinto. Ikaw ay may karapatang tumanggap ng ikalawang meal period na hindi kukulangin sa 30 minuto kung ikaw ay nagtatrabaho nang higit sa 10 oras nang walang hinto. May karapatan kang kunin ang iyong meal period sa oras na lumampas ang 5 o 10-oras nang derederetsong pagtatrabaho. Maaaring walang bayad ang mga meal period, kung kailangan mong gampanan ang anumang mga tungkulin sa oras ng iyong meal period.

Kailangan mo ring tumanggap ng 10-minutong bayad na rest period (oras ng pahinga) sa bawat 4 na oras na nagtatrabaho ka.

Kung ang iyong employer ay hindi nakapagbigay ng kinakailangang meal o rest period, dapat kang bayaran ng employer ng isang karagdagang oras na sahod sa bawat paglabag.

## **ANO ANG MGA KARAPATAN KO SA SUWELDO?**

Ikaw ay may karapatang bayaran ng sahod na di kukulangin sa dalawang beses sa isang buwan sa isang regular na takdang araw ng pasahod, maliban na lang sa ilang suwelduhang mga posisyon. Ang bayad sa overtime ay kailangang bayaran nang di lalampas sa ika-2 araw ng pasahod mula nang natapos ang trabaho.

Kailangang nakasaad sa paycheck (suweldong tseke) ang kabuuang bilang ng oras na nagtatrabaho, ang kabuuang halaga



ng kinitang sahod, ang per-orang bayad, ang mga petsa ng pagbabayad (pay period), at anumang mga deduksiyon na ibinawas sa kabuuang sahod na kinita.

Kailangang bayaran ng employer ang mga manggagawa nang buong halaga ng pera, tseke, o direct deposit (direktang paghulog ng suweldo sa bangko). Ang mga tseke ay kinakailangang maipapalit agad sa pera, na buong halagang kabayaran. Ang direct deposit na mga kabayaran ay maaaring isagawa lamang nang may pahintulot mo.

### **ANO ANG MAAARING I-DEDUCT NG AKING EMPLOYER SA AKING PAYCHECK?**

Hindi maaaring mag-withhold ang iyong employer sa suweldo mo, maliban kung ito ay kinakailangan ayon sa batas o iyong inawtorisa ang deduksiyon para sa health insurance (segurong pangkalusugan), mga ipon para sa pagreretiro, o ibang dahilan.

Hindi maaaring ibawas sa iyong sahod ng iyong employer ang mga sumusunod: mga tip, mga uniporme, mga kagamitan, equipment, mga gastos, pagkalugi na naganap bilang direktang bahagi ng pagganap ng iyong mga tungkulin sa trabaho.

**HULING SUWELDO** Pagkatanggal na pagkatanggal sa inyo sa trabaho, ang kumpanya o boss niyo ay dapat ibigay kaagad ang suweldo niyong di pa nila nabayaran pati na rin ang bayad ng bakasyon na di niyo pa nagamit. Kung ikaw ay nagbitiw sa trabaho, kailangan kang bayaran ng iyong employer ng lahat ng iyong sahod sa oras ng iyong pagbibitiw kung nagbigay ka ng 3 araw na abiso, o dapat bayaran ka ng lahat ng iyong sahod sa loob ng 3 araw kung hindi ka nagbigay ng 3 araw na abiso. Kung ang iyong employer ay

hindi makatupad sa takdang panahon na hinihingi, ang iyong employer ay magkakautang sa iyo ng ‘waiting time penalty’ (oras ng paghihintay na multa) na maaaring umabot na hindi tataas sa maximum na 30 karagdagang araw na sahod.

**PAGBABAYAD SA MGA NAGASTOS** Dapat kang i-reimburse (bayaran) ng iyong employer ng lahat ng mga nagastos o ng mga pagkalugi bilang direktang bahagi ng iyong pagganap ng mga tungkulin ng trabaho. Kasama dito ang mga kagamitan, mga materyales, training o pagsasanay, paglalakbay para sa trabaho, mga uniporme, cell phone, at mga gastusing nauukol sa paggamit ng sasakyan para sa trabaho.

## **PAANO KUNG HINDI AKO MAKAPASOK SA TRABAHO?**

### **BAYÁD-NG-EMPLOYER NA PAGLIBAN SANHI NG PAGKAKASAKIT**

Kailangang pagkalooban ka ng bayád na sick leave para sa pangangalaga ng iyong sariling kondisyong pangkalusugan o ng miyembro ng iyong pamilya. Ang isang employer ay kailangang magbigay ng isang oras na sick leave sa bawat 30 oras na nagtrabaho ka, o 24 na oras na kabuuan sa isang taon (tatlong 8-oras na araw). Ang sick leave ay maaaring unti-unting gamitin hanggang sa 2 oras ang igsi at maaaring gamitin sa pagpunta sa doktor. Dapat mong subukang bigyan ng abiso ang iyong employer sa lalong madaling panahon. Ang miyembro ng pamilya ayon sa batas na ito ay mga anak, mga magulang, kabiya, mga lolo’t lola, mga apo, at mga kapatid.

Ang Lungsod ng Los Angeles ay may sariling batas ukol sa sick leave. Sa Los Angeles, ang mga employer ay nagbibigay ng 48 oras (o 6 na araw) ng bayád na sick leave.

## **BAYÁD-NG-ESTADO NA PAGLIBAN GAWA NG PAGKAKASAKIT SA PAMILYA**

Ang Estado ng California ay nagkakaloob ng hanggang 6 na linggo na family leave (pagliban gawa ng pagkakasakit sa pamilya) kung kinakailangan mong:

- Mag-alaga ng magulang, asawa, registered domestic partner (naka-rehistrong kinakasama), anak, lolo't lola, apo, biyenan, kapatid na may malubhang kalagayan; O
- Magbonding kayo ng bagong sanggol sa loob ng isang taong pagkapanganak nito o sa pagkaampon o pagkalagay sa foster care. (Basahin ang “Bagong Magulang” sa pahina 11.)

Generally, ang halaga ng lingguhang benepisyo ay bandang 60% ng normal na suweldo, pero di hihigit sa batas ng mga limitasyon na taun-taon ay nagbabago. (Ang iyong batayang taon ay 1-taong haba ng panahon na nagsisimula higit-kumulang 5 kapat [quarter] na bahagi ng kalendaryo) bago ng iyong leave o hindi pagpasok sa trabaho. Ang mga tagubilin ng pag-file ng claim ay makukuha sa:

**[https://edd.ca.gov/Disability/How\\_to\\_File\\_a\\_PFL\\_Claim\\_in\\_SDI\\_Online.htm](https://edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm)**

**MGA LIMITASYON:** Hindi ka maaaring tumanggap ng paid family leave kung may karapatan kang tumanggap ng unemployment benefits (benepisyo sa pagkawala ng trabaho), workers' compensation (kompensasyon ng mga

manggagawa), iba pang state disability benefits (mga benepisyong pangkapansanan ng estado), o may isang kapamilya na handa, pumapayag, kaya, at may panahon na magbigay ng kinakailangang kalinga sa kapamilya. Karagdagan pa, kailangang nakapagbigay ka nang sapat na kontribusyon na ibinawas sa iyong sahod sa loob ng panahon ng iyong base year.

## **WALANG BAYAD NA PAGLIBANG PAMPAMILYA AT MEDIKÁL**

Ang iyong employer ay kinakailangang maglaan ng hanggang 12 linggo sa bawat taon ng unpaid leave (leave na walang bayad) para sa pangangalaga ng iyong malubhang kondisyong pangkalusugan o ng iyong kapamilya. Para ka maging karapat-dapat, ang iyong employer ay kinakailangang may di-kukulangin sa 50 manggagawa, ikaw ay dapat nakapagtrabaho na sa iyong employer nang hindi kukulangin sa 1 taon, at ikaw ay dapat nakapagtrabaho nang hindi kukulangin sa 1,250 oras sa iyong employer sa nakaraang 12 buwan. Maaaring mangailangan ang iyong employer ng sulat mula sa iyong doktor. Hindi ka maaaring mawalan ng trabaho o ng iyong employer health benefit (benepisyong pangkalusugan mula sa employer) sa pagkuha nitong sick leave.

**SEGURONG PANGKALUSUGAN** Ang mga employer ay hindi kinakailangang magkaloob ng health insurance. Maaari kang maging kwalipikado sa tulong-pampinansiya o sa libreng healthcare (pangangalaga ng kalusugan) sa Covered California. Maaaring mag-apply sa <https://www.coverdca.com>

**SEGURO SA PANGKAWALA NG TRABAHO** Ikaw ay may karapatang tumanggap ng tulong na pera kung mawalan ka ng trabaho na ang sanhi ay hindi nagmula sa iyo. Mag-apply sa <https://www.edd.ca.gov/Unemployment>

## **PAANO KUNG AKO AY BUNTIS?**

Nagkakaloob ang California ng paid leave (pagliban na may bayad) sa huling apat na linggo ng pagbubuntis at sa unang anim na linggo pagkapanganak. Ang iyong suweldo sa panahon ng leave na ito ay katumbas ng 60% ng iyong kasalukuyang sahod. Mag-apply sa

[https://www.edd.ca.gov/Disability/SDI\\_Online.htm](https://www.edd.ca.gov/Disability/SDI_Online.htm)

Ang mga buntis na ina ay may karapatan sa 4 na buwan na leave sa trabaho (bayád + hindi-bayád) para sa medikal na mga kondisyong kaugnay ng pagbubuntis. Hindi ka mawawalan ng iyong trabaho o ng mga benepisyong pangkalusugan mula sa employer sa pagkuha ng pregnancy leave (pagliban dahil sa pagbubuntis).

## **MGA BAGONG MAGULANG**

Naglalaan din ang California ng anim na linggong may bayad na baby bonding leave sa mga magulang para mapalapit sa bagong panganak na sanggol, pag-ampon, o pagkukup ng bata, na karagdagan sa anumang bayád na pregnancy leave. Ang bayad na ito ay katumbas ng 60% ng iyong kasalukuyang sahod. Ang iyong employer ay kinakailangang payagan kang kunin ang iyong baby bonding leave kung mayroon itong 20 o higit pang mga empleyado.

## **PAANO KUNG AKO AY MAY KAPANSANAN?**

Ang California ay nagkakaloob ng bayad sa mga empleyado na hindi makapagtrabaho sanhi ng pagkakasakit, kapinsalaan, o pagkakasakit sa pamilya. Ang bayad ay tutumbas sa humigit-kumulang 60% ng iyong kasalukuyang sahod. Para makatanggap ng bayad batay sa iyong sariling kapinsalaan o karamdaman, kinakailangang hindi mo kayang gampanan ang iyong regular na trabaho nang di-kukulangin sa 8 araw at may sulat mula sa iyong doktor. Para makatanggap ng kabayaran base sa sakit ng kapamilya, ang iyong kita ay dapat nabawasan sanhi ng oras na ginugol sa pagliban upang alagaan ang kapamilyang malubha ang karamdaman.

Ang iyong kapinsalaan o karamdaman ay hindi kinakailangang kaugnay ng trabaho para maging kwalipikado sa benepisyong ito. Ang benepisyong ito ay maaaring tumagal ng hanggang 52 linggo. Mag-apply sa

**<https://www.edd.ca.gov/Disability/>**

Para sa permanenteng kapansanan, o mga kapansanan na tumatagal nang higit sa isang taon, ang tulong ay maaaring makuha sa Federal Social Security. Mag-apply sa

**<https://www.ssa.gov/planners/disability>**

## **AKOMODASYON PARA SA IYONG KAPANSANAN**

Sa California, ang mga employer ay kailangang magbigay ng akomodasyon sa mga taong may kapansanang pisikal o mental para matulungan sila para magampanan ang mahahalagang tungkulin ng kanilang trabaho, kung hindi ito magbibigay ng di-nararapat at labis na paghihirap sa

employer. Ang isang kapansanan ay maaaring bigyan ng akomodasyon kung nililimita nito ang pangunahing aktibidad sa buhay, kabilang na ang pagtatrabaho. Ang ilang mga halimbawa ng makatwirang akomodasyon na maaaring hilingin ng isang empleyadong may kapansanan ay:

- Pagbabago ng tungkulin sa trabaho
- Pagbibigay ng bakasyon para sa medikal na pangangalaga
- Pagbabago ng iskedyul ng trabaho
- Paglilipat ng lugar ng trabaho
- Pagbibigay ng mga tulong na mekanikal o electrical aid

## **PAANO AKO HIHILING NG AKOMODASYON?**

Kailangan mong humiling ng akomodasyon, bagaman ito ay maaaring gawin nang pasalita o pasulat. Kung nababahala ka na baka hindi ito tratuhin nang patas ng iyong employer, pinakamainam na isulat ang iyong kahilingan. Ipadala ang iyong sulat sa inyong direktor ng “human resources” ng iyong pinagtatrabahuhan o sa iyong supervisor. Ang iyong nakasulat na kahilingan ay kinakailangnang maglahad ng lahat ng mga sumusunod: petsa, ang iyong pangalan, at ang pangungusap na “Ako ay humuhiling ng resonableng akomodasyon para sa aking kapansanan,” isang maikling paglalarawan ng iyong kapansanan (tulad ng “Meron akong kalungkutan na hindi gumaling-galing” (chronic depression) o “hindi ko kayang magbuhat ng kahit anong mas mabigat pa sa 25 libra”), ang iminumungkahing akomodasyon (kung alam mo kung ano ang makakatulong), at ang iyong lagdâ. Dapat kang magtago ng ekstrang kopya ng paghiling.

**INTERACTIVE NA PROSESO.** Kailangang sagutin ka ng iyong employer tungkol sa iyong kahilingan. Hindi kailangang ibigay sa iyo ng employer ang pinakamagaling na akomodasyon, kailangan lang ang makatwirang akomodasyon na tutulong sa iyo para magampanan mo ang kinakailangang tungkulin ng iyong trabaho na hindi naman magbibigay ng hindi nararapat at labis na paghihirap sa iyong employer.

## **DISKRIMINASYON AT PANLILIGALIG**

Labag sa batas ang diskriminasyon laban sa iyo ng employer mo batay sa protektadong mga kategoryang ito):

- Lahi (race)
- Pinagmulang Lipi/Angkan (national origin/ancestry)
- Relihiyon
- Edad (kung higit 40 lang)
- Kapansanang Pisikál
- Kapansanang Mentál
- Kondisyong Medikál
- Impormasyong Genetiko (genetic information)
- Serbisyong Militar
- Kasarian (sex/gender); kasama ang pagbubuntis, panganganak, pagpapasuso ng sanggol
- Oryentasyong Sekswál (sexual orientation)
- Pagkakakilanlan ng Kasarian (gender identity)
- Ekpresyón ng Kasarian (gender expression)
- Katayuan sa Pag-aasawa (Tulad ng kasal, diborsyado, o

Ang employer ay hindi maaaring gumamit ng alinman sa mga protektadong mga kategorya kapag gumagawa ng desisyon sa pagkuha ng mga magtatrabaho, tulad ng pagbibigay ng trabaho, pagtatanggal sa trabaho, pagtaas o pagbaba ng ranggo, sahod, mga oras ng paggawa, mga benepisyo, mga tungkulin sa trabaho, at paglipat ng trabaho. Kahit na may



ibang dahilan na hindi naman diskriminasyon na ginamit sa paggawa ng desisyon sa pagbibigay ng trabaho, ilegal kung ang protektadong kategorya ay malaking kadahilanan na nag-udyok sa pagbibigay ng negatibong desisyon sa pagbibigay ng trabaho.

Ilegal na diskriminasyon din kung ang iyong employer ay nagsasagawa o may patakaran na may di karaniwang malakas na negatibong epekto sa isang grupo na nagtataglay ng isa sa mga protektadong kategorya.

**PANLILIGALIG** ay ang paggamit ng nakakasakit na salita, pag-uugali, o mga imahe na nauugnay sa isa sa protektadong mga kategorya na nakalista sa itaas. Hindi lahat ng nakakainsultong ugali ay ilegal na panliligalig. Nagiging ilegal ang panliligalig kung ito ay matindi o malaganap na lumilikha ng isang masama o mapang-abusong kapaligiran sa lugar na pinagtatrabahuhan.

**PANLILIGALIG NA SEKSUAL.** Palaging ilegal para sa isang superbisor na humingi ng mga sekswal na pabor para sa positibong aksyon sa trabaho (tulad ng pag-asenso sa ranggo o pagtaas ng sweldo) o para maiwasan ang negatibong aksyon (pagtanggap sa trabaho, pagtangga sa pag-asenso).

## **ANO ANG GAGAWIN KO KUNG DUMARANAS AKO NG DISKRIMINASYON O PANLILIGALIG SA TRABAHO?**

Kung dumaranas ka ng diskriminasyon o panliligalig sa trabaho, dapat mo itong ireport sa direktor ng “human resources” ng iyong employer o sa iyong supervisor. Ang report ay dapat nakasulat kung posible. Gumawa ng

ekstrang kopya ng dokumentong ito. Kung inireport mo nga ito nang pasalita, mabuting sundan mo ito ng maikling sulat ng pasasalamat. Kung ang iyong supervisor ang gumagawa ng diskriminasyon o panliligalig, dapat mong ireport ang ginawang asal sa “human resources” o dumulog sa nakatataas na namumuno sa supervisor. Kung walang pagbabago, dapat kang kumunsulta sa isang abogado o magsampa ng reklamo.

## **PAANO AKO MAGSASAMPA NG REKLAMO TUNGKOL SA DISKRIMINASYON O PANLILIGALIG?**

Puwede kang magsampa ng reklamo sa opisina ng pederal ng Equal Employment Opportunity Commission o EEOC (Komisyon para sa Pantay na Oportunidad sa Pagkakaroon ng Trabaho) o sa California Department of Fair Employment and Housing o DFEH (Kagawaran ng Makatarungang Pagtatrabaho at Pabahay ng California). Kumontak sa EEOC sa pamamagitan ng telepono: 1-800-669-4000, o personal na pumunta sa isa sa mga lokasyong ito:

**<https://www.eeoc.gov/field/index.cfm>**

Maaaring kontakin ang DFEH sa pamamagitan ng telepono: 1-800-884-1684, o sa email:

**[contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov)**

**WALANG GANTIHAN.** Hindi ka maaaring gantihan ng iyong employer dahil tinutulan mo ang ilegal na diskriminasyon o panliligalig, pati na ang pagrereport sa superbisor o sa gobyerno.

# MGA KARAPATAN SA PANAHO NG KUMUKUHA NG TRABAHO

**WALANG DISKRIMINASYON.** Hindi ka maaaring tanggihan ng isang employer batay sa kategoryang protektado (protected category), tulad ng lahi o kasarian. Tingnan ang kumpletong listahan sa pahina 14.

**MGA KATANUNGAN TUNGKOL SA KAPANANAN.** Hindi maaaring magtanong ang employer ng mga katanungan na maaaring magbunyag ng isang kapansanan, bago magbigay ng trabaho. Ang mga halimbawa ay: “Umiinom ka ba ng iniresetang mga gamot?” o “May mga isyu ka ba sa paghinga?” Gayunpaman, kung ang kapansanan ay nakikita o kusang-loob mong ipinaalam, puwedeng magtanong ang employer para malaman ang kakayahan mong gampanan ang mga tungkulin ng trabaho nang may akomodasyon o wala.

**NAKALIPAS NA KASONG KRIMINAL (CRIMINAL BACKGROUND).** Ang isang employer ay hindi maaaring hingin o bigyang halaga ang iyong conviction history (mga nakalipas na pagkahatol sa kaso) bago ka bigyan ng trabaho, sa aplikasyon o sa interbyu. Pagkatapos na ibigay sa iyo ang trabaho, maaaring magtanong ang iyong employer ng tungkol sa iyong mga prior convictions (nakalipas na mga pagkahatol sa kaso) o kaya ay magsagawa ng background check (mag-imbestiga ng nakalipas) pero hindi maaaring bawiin ang alok na trabaho nang dahil sa pagkakaroon ng nahatulang pagkakasala.

**DATING SUWELDO.** Hindi maaaring magtanong ang employer kung magkano ang suweldo mo sa nakaraang trabaho.

**HINDI NAKIKIPAGKOMPETENSYA.** Hindi ka puwedeng pigilan ng iyong dating employer na kumuha ng bagong trabaho sa

kakompetensiya, kahit pa may nilagdaan kang kasunduan na hindi ka magtatrabaho sa kakompetensiya.

## **KALUSUGAN AT KALIGTASAN SA TRABAHO**

Occupational Safety & Health Act o OSHA (Ang Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho) ay nag-aatas sa mga employer na protektahan ang mga manggagawa sa karamihan ng makakasamâ sa trabaho, kabilang ang pagkapinsala, pagkakasakit, at karahasan sa lugar ng trabaho. Para magsampa ng reklamo o matuto pa, pumunta sa <https://www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm>.

### **PAANO KUNG AKO AY MAPINSALA HABANG NASA TRABAHO**

Maaari kang makakuha ng workers' compensation benefits (benepisyong kompensasyon ng mga manggagawa) kung ikaw ay napinsala o nasaktan sa lugar ng trabaho o kaya ay nagkasakit nang dahil sa iyong trabaho. Hindi mahalaga kung ang pinsala o sakit ay kasalanan mo. Maaari kang maging kwalipikado na makakuha ng benepisyong kompensasyon kung ang iyong kapinsalaan ay nangyari sa isang insidente lang na tulad ng pagkabali ng buto; at maaari ka ring maging kwalipikado kung ang pinsala ay hindi natamo sa isang insidente lamang, tulad ng pinsala at sakit gawa nang madalas, paulit-ulit at parehong pagkilos. Maaari ka ring maging kwalipikado kung ang mga bagay-bagay sa lugar ng trabaho, tulad ng mga kemikal o alikabok, ay nakapagkakasakit sa iyo. Kung minsan ang mga emotional injuries (pinsalang pang-emosyon) ay kwalipikado kung ito ay nagmula sa isang hindi inaasahan at di-pangkaraniwang pangyayari.

**MGA BENEPISYO.** Ang iyong employer ay dapat magbayad para sa paggamot sa iyo upang gamutin ang iyong on-the-job

injury (pinsala-sa-trabaho) o pagalingin ka. Maaari ka ring maging kwalipikado para sa disability benefits (benepisyo para sa kapansanan) na inilarawan sa pahina 13.

Dapat mong isaalang-alang ang pag-apply sa benepisyo kung higit pa sa first aid ang kailangan mo o wala kang trabaho nang mahigit ilang araw. Kung hindi ka bigyan ng claim form (form ng kahilingan) ng iyong employer, o hindi bayaran ang paggamot sa iyo o ang iyong benepisyo, makipag-ugnay sa opisina ng California Workers' Compensation (Kompensasyon para sa mga Manggagawa ng California) sa 1-800-736-7401 or <http://www.dir.ca.gov/dwc/landA.html>

## **SUNDIN ANG MGA HAKBANG NA ITO KUNG IKAW AY NASAKTAN O NAPINSALA SA TRABAHO:**

- 1. IPAGBIGAY-ALAM SA IYONG SUPERVISOR** o sa iyong employer kaagad kapag ikaw ay nasaktan o napinsala sa trabaho. Kung ang iyong kapinsalaan ay unti-unting nangyari sa loob ng ilang panahon, ipaalam sa iyong employer o supervisor sa sandaling nakaramdam ka ng mga sintomas o napag-alaman na ang kapinsalaan ay nauugnay sa trabaho. Ang iyong abiso sa iyong superbisor ay dapat nagsasaad ng petsa noong ikaw ay nasaktan, mga bahagi ng katawan na napinsala, at kung paano at saan nangyari ang pinsala. Kung merong injury form (form ng pagkapinsala) ang iyong kompanya, siguraduhing sagutin ang form na ito at suriin ang kawastuan ng mga sagot.
- 2. MAGPAGAMOT.** Kung kailangan nang madaliang lunas, pumunta agad sa emergency room. Siguraduhin mong sabihin sa doktor na sa trabaho ka nasaktan. Kung ito ay hindi emergency, dapat mong sabihan ang iyong

employer tungkol sa iyong sakit o pinsala at bigyan siya ng pagkakataon na dalhin ka sa doktor.

- 3. MAG-APPLY SA MGA BENEPISYO.** Dapat kang bigyan ng iyong employer ng workers' compensation claim form (kahilingan ng kompensasyon sa manggagawa) sa loob ng isang araw na malaman niya ang iyong pinsala. Kapag hindi ka binigyan ng form ng iyong employer pagkasabi mo sa kanya ng iyong pinsala o karamdaman, hingin mo ito.

Kung sinabi ng iyong employer na hindi siya sumasali sa “worker’s compensation,” iyon ay ilegal. Maaari ka pa ring makakuha ng mga benepisyo kung kokontakin mo ang numero na nasa nakaraang pahina.

**WALANG PAGGANTI.** Hindi ka puwedeng pakitunguhan nang hindi mabuti o gantihan ka ng iyong employer dahil nasaktan ka o napinsala sa trabaho o dahil humingi ka ng mga benepisyo.

## **MAAARI BA AKONG TANGGALIN SA TRABAHO O DISIPLINAHIN NG AKING EMPLOYER?**

Sa California, ang at-will employment (trabaho na maaring sesantihin ng employer ang empleyado anumang oras) ay ang istandard na relasyon sa trabaho para sa lahat ng mga empleyado sa pribadong sektor. Maliban na lang kung meron kayong unyon sa trabaho, malamang ikaw ay at-will.

Ang ibig sabihin ng at-will employment ay puwede kang tanggalin sa trabaho dahil sa anumang dahilan (maliban sa mga dahilan na lumalabag sa espesipikong legal na mga karapatan, tatalakayin pa sa ibaba). Napapailalim sa at-will

employment, ang pagtanggap sa trabaho ay maaaring hindi patas o hindi makatarungan, pero hindi nito ibig sabihin na iyon ay ilegal. Ni hindi kailangang magbigay ng katwiran ang employer para sa dahilan ng pagtatanggap sa trabaho.

Ang karaniwang alternatibo sa at-will employment ay ang ‘just cause’ employment relationship (makatwirang relasyon sa trabaho). Sa ilalim ng ugnayang ‘just cause’ employment, maaari ka lamang matanggal sa trabaho ng employer, kung mapatunayan na may makatwirang dahilan na tanggalin ka sa trabaho. Halos lahat ng unyon ay nagbibigay sa kanilang mga miyembro ng “just cause” na proteksyon.

## **MGA ÉKSEPSIYÓN SA “AT-WILL EMPLOYMENT”**

Hindi maaaring legal na itiwalag ang sinumang manggagawa ng employer- kahit na “at-will” na manggagawa - sa mga kadahilanan na lumalabag sa legal na mga karapatan ng manggagawa, o sa mga kadahilang lumalabag sa pangunahing mga patakarang pampubliko na batay sa mga batas ng estado at pederal, at ng mga karapatan sa konstitusyon. Halimbawa, hindi ka maaaring sesantihin ng employer dahil sa isang protected category na nakalista sa pahina 13 o kaya dahil ginamit mo ang isa sa iyong mga karapatan na nakalista dito sa buklet.

**MGA FILES SA PERSONNEL** Lahat ng mga empleyado sa California ay may karapatang humingi ng kopya ng mga personnel files at mga rekord na may kaugnayan sa iyong pagtupad ng tungkulin o sa anumang reklamo tungkol sa empleyado.

# **MGA KARAPATAN NG MGA MANGGAGAWANG IMIGRANTE**

## **MGA PROTEKSYON**

Lahat ng mga manggagawa, anuman ang katayuan sa imigrasyon, ay dapat tumanggap ng minimum na sahod at ng lahat ng iba pang mga karapatan sa lugar ng trabaho na inilarawan sa buklet na ito. Labag sa batas na takutin ng isang employer na irereport sa ICE (Immigration and Customs Enforcement) ang sinumang manggagawa dahil nagpahayag sila ng kanilang mga karapatan sa lugar ng trabaho.

## **BERIPIKASYON NG TRABAHO (EMPLOYMENT VERIFICATION)**

Lahat ng employer ay kailangang punan ang I-9 form matapos i-hire ang isang empleyado. Hindi ka maaaring hingan ng employer ng employment verification BAGO ka tanggapin sa trabaho. Ikaw, hindi ang employer, ang mamimili kung anong mga dokumento ang ibibigay para matugunan ang mga pangangailangan ng batas. Hindi ka maaaring hingan ng employer ng karagdagang dokumentasyon na higit pa sa kinakailangan ng batas, o ibang mga dokumento na ibinigay mo na, hangga't natutugunan ng mga ito ang minimum na mga kinakailangan para sa isang I-9.

## **MULING PAGPAPATUNAY (REVERIFICATION)**

Kapag ikaw ay natanggap na sa trabaho, maaari ka lang hingan ng iyong employer na muling beripikahin (reverify) ang alinman sa mga dokumentong pinagkunan ng sagot sa I-9 form sa tatlong pagkakataon:

- Kung ang iyong work authorization (pahintulot sa pagtatrabaho) ay may petsa ng ekspirasyon na pasó na,



- Kung ang employer ay may “siguradong impormasyon” na wala kang awtorisasyon na magtrabaho sa US, o
- Kung ang US Citizenship and Immigration Services o USCIS (Serbisyo para sa Pagkamamamayan at Imigrasyon ng Estados Unidos) ay nagbigay sa employer ng “espesipiko, detalyadong impormasyon” na nagpapatunay na hindi balido ang mga dokumento na ibinigay mo para patunayan ang iyong pagkatao o awtorisasyong magtrabaho.

Hindi ka maaaring hingan ng isang employer ng reverification kapag ikaw ay bumabalik sa trabaho pagkatapos ng-layoff o mga leave of absence (hindi pagpasok sa trabaho), o kung ibinalik ka sa dating tungkulin ng isang arbitrator (tagahatol), o kung lumilipat ka ng trabaho sa loob ng kompanya.

## **PAGLUSOB (RAID) SA LUGAR NG TRABAHO**

Kung dumating ang ICE sa iyong pinagtatrabahuhan para tanungin ka, o ang iyong mga katrabaho, tandaan:

**IKAW AY MAY KARAPATAN NA HINDI MAGSALITA** kung ikaw ay detenehin ng ICE para sa interogasyon. Mapapangalagaan mo ang karapatang iyon sa pamamagitan ng pagbibigay sa opisyal ng ICE ng isang kard na nagsasaad:

1. Mananatili akong hindi nagsasalita at hindi ko sasagutin ang iyong mga tanong.
2. Kung ako ay makulong, may karapatan akong makipag-ugnay kaagad sa isang abogado.
3. Hindi ako pipirma sa kahit ano nang walang payo ng abogado.

Anuman ang mangyari huwag kang magpawersa na magsalita, o makipag-usap sa ICE nang walang abogado, o pumirma sa anumang mga dokumento.

**PLANO NG PAGIGING HANDA NG PAMILYA.** Mahalaga para sa iyo at sa iyong pamilya na maghanda kung sinamangpalad na detenehin ka ng ICE. Siguraduhin na meron kang plano para sa

1. Pangangalaga ng bata.
2. Maraming kopya ng importanteng mga dokumento na ligtas na nakatago.
3. May numero ng telepono ng isang abogado para sa imigrasyon na kabisado mo.
4. Alam ng iyong pamilya kung paano ang paggamit ng ICE Detainee locator (paghahanap ng isang detainee sa ICE) (matatagpuan sa: <https://locator.ice.gov/odls/#/index>).

# **SAMA-SAMANG PAGKILOS NA PROTEKTADO**

Bilang empleyado o manggagawa, ikaw ay may karapatan na umanib sa mga kasamahan mo sa trabaho upang tugunan ang mga isyu sa trabaho.

Ang isang employer ay hindi maaaring gumanti sa sinumang empleyado na sumali sa sama-samang pagkilos upang mapabuti ang kondisyon sa pagtatrabaho. Ang ganitong aktibidad ay protektado.

- Tanging aktibidad na napagkasunduan (concerted) ang maaaring maprotektahan. Ito ay karaniwang nangangahulugan na hindi kukulangin sa dalawang empleyado na magkasundong magkasama sa aktibidad. Ang isang klasikong halimbawa ay ang pagpapakalat ng petisyon na naglalayong itaas ang sahod ng lahat ng manggagawa sa isang negosyo.
- Ang napagkasunduang pagkilos ay dapat may kinalaman sa mga tuntunin at mga kondisyon ng trabaho upang maging protektado. Ang petisyon na gawing walang trabaho ang Araw ng Manggagawa ay may kinalaman sa mga tuntunin at mga kondisyon ng trabaho. Ang isang petisyon para suportahan ang scout troop ng iyong anak ay hindi.

Ito ay importante sapagkat binibigyan ka nito ng pamamaraan para mabago tungo sa mas mabuti ang iyong kalagayan sa paggawa. Bagaman maaari kang disiplinahin ng iyong boss kung mag-isa ka lang kumilos, kapag nagkaisa kayo upang isulong ang mas mabuting mga kondisyon sa trabaho, hindi puwedeng gumanti ang boss laban sa kanino man sa inyo.

# IKAW AY MAY KARAPATANG SUMALI SA UNYON

Halos lahat ng empleyado ay may karapatang sumali sa isang unyon, at humikayat ng kanilang mga katrabaho na sumali sa unyon. Ang iyong karapatan na suportahan ang isang unyon ay sakop ang mga pagkilos tulad ng:

- Pagsusuot ng insigniya ng unyon sa trabaho.
- Pamimigay ng mga pang-union na panulat at lathala sa break time o kapag tapos na ang tungkulin mo.
- Pagpapakalat ng mga authorization cards (sulat ng pagpapahintulot) ng unyon sa break time o pag tapos na ang iyong tungkulin.

Ang iyong boss ay hindi maaaring gumanti laban sa iyo sa pagtupad ng karapatang ito, o subukang puwersahin ka na huwag gamitin ang iyong karapatan na mag-organisa. Labag sa batas na gawin ng iyong boss ang mga bagay tulad ng:

- Tanggalin sa trabaho o disiplinahin ka o ang iyong mga katrabaho sa pag-uusap tungkol sa pagsali sa unyon.
- Sundan ka at mag-espiya sa iyo habang kinakausap mo ang iyong mga katrabaho tungkol sa pagsali sa unyon.
- Magbanta na isara ang negosyo kung ikaw at ang iyong mga katrabaho ay magbuo ng unyon.
- Alamin o tanungin ka tungkol sa pagsusumikap mo at ng iyong mga katrabaho na sumali sa isang unyon.
- Mangako ng dagdag na bayad, mas mabuting oras ng trabaho, at ano pa mang ibang benepisyo para sa mga empleyado na lumalaban sa pagbuo ng isang unyon.

Gayunman, ang iyong employer ay may karapatang panghawakan ang mga pag-aari nila, na kasama ang mga bagay tulad ng mga suplay ng opisina, mga telepono, at (kung minsan) ang kanilang sistema ng email. Upang maging ligtas, dapat kang gumawa ng mga flyer at iba pang mga materyales sa sarili mong oras gamit ang iyong sariling mga suplay.

## **IKAW BA AY ISANG INDEPENDIYENTENG KONTRATISTA?**

Ang mga karapatan na inilarawan sa buklet na ito ay para sa mga empleyado, hindi para sa independent contractor (independiyenteng kontratista). Gayunpaman, sa California, napakakaunting mga manggagawa ang tunay na mga independent contractor.

Kapag sinasabi ng iyong employer na ikaw ay isang independent contractor, marahil ay sinusubukan lang niyang pigilan ka na gamitin ang iyong mga karapatan bilang manggagawa.

Para mauri na isang Independent Contractor, dapat matugunan ng iyong trabaho ang 3 pamantayan:

1. Ang kompanya o ang tao na nagbabayad sa iyo ay walang kontrol o hindi maaaring magbigay ng direksyon kung paano mo gagawin ang iyong trabaho, at
2. Ang ginagawa mong trabaho ay labas sa karaniwang negosyo ng kompanya o taong nagbabayad sa iyo, at
3. Ikaw ay regular na nagtatrabaho sa isang independiyenteng matatag na hanapbuhay, okupasyon, o negosyo na pareho ang kalikasan ng ginawang trabaho.

Gayunpaman, ang mga app-based drivers (mga tsuper na naka-base sa mga app) para sa mga kompanya tulad ng Lyft, Uber, at DoorDash ay itinuturing na mga independent contractor kahit na hindi nila natutugunan ang bawat isa sa tatlong pamantayan sa itaas. Ang dahilan nito ay sapagkat ipinasa ng mga botante ng California ang Proposition 22 noong 2020, na lumikha ng isang espesyal na legal exception (legal na pagbubukod) sa mga korporasyong ito. (Nang priniprint ito, ang batas na yan ay nirereview ng mga korte.)

## **MGA TRABAHADOR NA NAKA BASE SA MGA APP**

Ang mga kompanya tulad ng DoorDash, Instacart, Lyft, Uber, at Postmates ay gumugol nang higit sa \$200 milyon para pondohan ang Proposition 22 upang tanggalin ang basic minimum employment standards (batayang minimum na mga pamantayan ng pagtatrabaho) mula sa mga app-based na mga tsuper at pinalitan ang mga ito ng mas kakaunting mga benepisyo. Ipinasa ng mga botante ang Proposition 22 na nagtalaga nang mas mababang pamantayan para sa mga app-based na mga trabaho kaysa sa ibang mga uri ng trabaho:

- Kung ikaw ay app-based driver, maaari kang iuri bilang mga independent contractor at hindi empleyado;
- Dapat kang bayaran ng di kukulangin sa 120 porsiyento ng minimum wage, pero babayaran ka lang sa engaged time (oras ng biyahe na arkilado ka). Itong 120 porsiyento ay naka-base sa average (katampatan, humigit-kumulang) para ang kompanya ay maaaring bayaran ka nang mas

mababa sa minimum wage para sa bawat isang mga biyahe basta ang iyong sahod ay may average na 120 porsiyento na oras ng biyahe na arkilado o engaged time. Ang mga app-based na kompanya ay hindi obligado na bayaran ka para sa mga oras ng paghihintay;

- Kung karaniwang mayroon kang 15 oras o higit pa na engaged time may karapatan ka sa stipend o dagdag na bayad para sa health insurance;
- Hindi maaaring mag-discriminate ang mga kompanya laban sa pagkuha sa iyo ayon sa isa sa mga protected classification 10;
- Ang mga app-based na kompanya ay dapat bigyan ka ng minimum insurance para maprotektahan ka sa mga aksidente at pagkawala ng kita;
- Ang app-based na mga kompanya ay dapat magtatag ng mga patakaran laban sa sexual harassment (panliligalig na sekswal) para maprotektahan ang mga drayber at ang mga pasahero.

Ang app-based na mga kompanya ay hindi kinakailangang magbayad ng overtime, magbigay ng bayád na sick-leave, magkaloob ng unemployment insurance, o iba pang mga garantiya na tinalakay sa buklet na ito.

Sakalukuyan, may kaso, Castellanos laban sa State of California, na inaakyat sa korte at hinahamon kung legal nga ang Proposition 22. Posibleng ipawalang bisa ng korte ang Prop 22 at ang mga app-based na drivers ay ituturing empleyado. Posible rin panatiliing legal ito ng korte.

## **PAGSUSUMBONG**

Ang pagrereport sa awtoridad ng pamahalaan ng maaaring paglabag sa batas ng isang employer ay tinatawag na “whistleblowing.” Hindi ka maaaring gantihan ng iyong employer dahil nagsumbong ka ng tungkol sa isang pinaghihinalaang violation o paglabag. Nabibilang sa pagganti ay pagtatanggal sa trabaho; pagbababa ng katungkulan; pagbabawas sa suweldo; hindi pagbibigay ng promosyon, hindi pagtanggap sa trabaho, o hindi paglilipat; pagpapalit o pagbabago ng mga katungkulan sa trabaho o ng oras ng pagtatrabaho; at panliligalig.

**CALIFORNIA ATTORNEY GENERAL  
WHISTLEBLOWERS HOTLINE: 1-800-952-5225**

Pinoprotektahan din ng batas ng California ang mga empleyado na:

- Tumangging makisangkot sa gawaing ilegal, o
- Lumahok sa mga imbestigasyon ng gobyerno o paglilitis ng hukuman na kinasasangkutan ng kanilang employer

## **MGA MAPAGKUKUNAN NG TULONG PARA SA MGA MANGGAGAWA**

### **MGA ORGANISASYON PARA SA TULONG NA LEGAL**

- Bet Tzedek: [www.bettzedek.org](http://www.bettzedek.org) or 323-939-0506
- Legal Aid Foundation of L. A.: [www.Lafla.org](http://www.Lafla.org) or 800-399-4529



## **MAGSAMPA NG KASO O KAHILINGAN**

- Unpaid Wage & Overtime Claims (Kahilingan para sa Hindi bayád na Sahod o Overtime); Meal & Rest Breaks (Oras ng Pagkain at Oras ng Pamamahinga)  
**[www.wagetheftisacrime.com/File-Wage-Claim.html](http://www.wagetheftisacrime.com/File-Wage-Claim.html)**  
or 213-620-6330
- **[www.wagesLA.lacity.org/submit-complaint](http://www.wagesLA.lacity.org/submit-complaint)** or 844-924-3752  
(City of Los Angeles Only) (Lunsod Lamang ng Los Angeles)
- Paid Family Leave (May Bayad na Pagliban para sa Pamilya) at Disability Benefits (Mga Benepisyo para sa Pagkakaroon ng Kapansanan)  
**[www.edd.ca.gov/Disability/](http://www.edd.ca.gov/Disability/)** or 877-238-4373
- Workplace Discrimination and Harassment Claims (Paghahabol sa Diskriminasyon at Panliligalig sa Lugar ng Trabaho)  
**[www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)** or 1-800-884-1684
- Workplace Health & Safety Complaints (Mga Reklamo Tungkol sa Kalusugan at Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho)  
**[www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm](http://www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm)** or 213-576-7451
- Worker's Compensation Claim for on-the-job injuries (Kahilingan para sa Kompensasyon ng Manggagawa para sa mga Pagkapinsala sa Lugar ng Trabaho)  
**[www.dir.ca.gov/dwc/FileAClaim.htm](http://www.dir.ca.gov/dwc/FileAClaim.htm)** or 800-736-7401
- Health Insurance (Segurong Pangkalusugan)  
**[www.coverdca.com](http://www.coverdca.com)** or 800-300-1506

## **LEGAL NA TULONG PARA SA IMIGRASYON**

- Coalitions for Humane Immigrant Rights of L.A. o CHIRLA (Koalisyon para sa Makataong mga Karapatan ng mga Imigrante ng L.A.): **[www.chirla.org](http://www.chirla.org)** or 888-624-4752
- San Francisco Immigrant Legal & Education Network (Network para sa Legal at Edukasyon ng Imigrante sa San Francisco):  
**[www.sfilen.org/services](http://www.sfilen.org/services)** or 415-282-6209



**SABIHIN  
KUNG  
ANO ANG  
NASA  
ISIP MO.  
HUWAG  
UMATRAS.**

**—MUHAMMAD ALI**