

Nangungunang 12 Bagay na Dapat Malaman ng Bawat Manggagawa

1. Sa pangkalahatan, ang lahat ng manggagawa, anuman ang katayuan sa imigrasyon, ay protektado ng mga batas sa pagtatrabaho. Halos lahat ng batas sa pagtatrabaho ay nalalapat sa mga manggagawa anuman ang katayuan sa imigrasyon. Ang pangunahing magbubukod ay ang mga benepisyo sa kawalan ng trabaho, na kadalasan ay nangangailangan na mayroon kang pahintulot magtatrabaho sa Estados Unidos.

2. Sa pangkalahatan, karamihan sa mga manggagawa ay may karapatan sa minimum na sahod at karamihan ay may karapatang sumahod para sa overtime. Ang iyong mga karapatang mabayaran ng nakatakdang pinakamababang (minimum) sahod at overtime (1.5 beses ng iyong normal na sahod para sa mga oras na lampas sa 40 sa isang linggo ng trabaho) ay hindi naiiba kung binabayaran ka ng isang nakatakdang (flat) sahod o kada piraso (piece rate). Kinakalkula mo ang iyong sahod sa kada oras tulad nito:

$$\frac{\text{lingguhang sahod}}{\text{lingguhang oras ng trabaho}} = \text{sahod bawat oras}$$

Ang pederal na minimum na sahod, at ang pinakamababa para sa karamihan ng mga empleyado sa 20 estado ng US (kabilang ang Texas), ay \$7.25 kada oras. Ang 30 estado ay may mas mataas na antas ng minimum na sahod. Halimbawa, ang minimum na sahod sa California ay \$14 kada oras, sa New York ay \$13.20 kada oras, sa Virginia ay \$11 kada oras, sa Illinois ay \$12 kada oras, sa Massachusetts ay \$14.25 kada oras at sa Florida (sa 3/10/22) ay \$10 kada oras. Para sa listahan ng pinakamababang sahod ng estado bisitahin ang: <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>

3. Dapat magbayad ang employer para sa trabahong ginawa na – walang dahilang hindi magbayad. Kung hindi gusto ng iyong employer kung paano mo ginawa ang iyong trabaho, maaaring may opsyon itong tanggalin ka, ngunit dapat bayaran ka para sa trabahong nagawa mo na. Kailangan ding bayaran ka ng iyong employer kahit na sabihin nitong sinira mo ang mga kasangkapan o kagamitan, sabihing wala itong sapat na pondo upang bayaran ka, o sabihing wala itong numero ng pagkakakilanlan ng buwis (TIN) o SSN mo. Ang iyong employer ay hindi rin makakagawa ng mga pagbabawas o makakahiling sa iyo na bayaran ang mga bagay *na talagang para sa kapakinabangan nito* (tulad ng mga kinakailangang kasangkapan, kakulangan sa cash register, karamihan ng gastos sa uniporme, at iba pang gastusin sa negosyo) kung ang mga pagbabawas na iyon ay magpapababa ng iyong sahod na mas mababa sa minimum na sahod o sa overtime. (Tandaan – bilang isang empleyado mayroon kang ibang mga karapatan kaysa sa kung ikaw ay itinuturing na isang independiyenteng kontratista na nagbibigay ng mga serbisyo bilang iyong sariling negosyo.)

4. Hindi ka maaaring madiskrimina batay sa lahi, bansang pinagmulan, relihiyon, kasarian (kabilang ang pagbubuntis, oryentasyong sekswal o pagkakakilanlan ng kasarian), edad o kapansanan. Ito ay labag sa batas para sa karamihan ng mga employer (kabilang ang lahat ng pribadong employer na may higit sa 15 empleyado) upang tratuhin ang isang manggagawa nang hindi paborable, tumangging bigyan ng trabaho o iangat ang katayuan, o tanggalin ang isang manggagawa dahil sa lahi, bansang pinagmulan, relihiyon, kasarian, edad o kapansanan ng manggagawa. Labag din sa batas na payagan ang sekswal na panliligalig o pangha-harass ng mga manggagawa dahil sa lahi, bansang pinagmulan, relihiyon, kasarian, edad o kapansanan ng manggagawa. Ang ilang mga estado - halimbawa, California at New York - ay may mga batas na nagbabawal sa diskriminasyon sa trabaho sa mga lugar ng trabaho na may mas kaunti sa 15 empleyado. Sa Texas, nalalapat ang mga batas na nagbabawal sa sekswal na panliligalig sa mga lugar ng trabaho na may 1 o higit pang empleyado.

5. Sa ilalim ng maraming batas sa pagtatrabaho, labag sa batas ang pagganti laban sa mga manggagawang sumusubok na gamitin ang kanilang mga karapatan. Ang mga manggagawa ay may karapatang magreklamo tungkol sa diskriminasyong labag sa batas, upang subukang mabayaran ng minimum na sahod at overtime, gamitin ang kanilang mga karapatan sa bakasyon, maghain ng mga paghahabol sa kompensasyon ng mga manggagawa, at gamitin ang marami pang ibang mga karapatan nang hindi tinatanggal, dinidisciplina, iniulat sa pulisya o imigrasyon, o binabantaan. Nalalapat ang mga karapatang ito laban sa paghihiganti sa mga empleyadong tumututol sa panliligalig o diskriminasyon laban sa kanilang mga katrabaho.

6. Karamihan sa mga manggagawa ay may karapatang magsalita o kumilos nang sama-sama tungkol sa mga isyu sa trabaho nang hindi pinapatalsik o ginagantihan – kahit na walang unyon. Pinoprotektahan ng isang pederal na batas na tinatawag na National Labor Relations Act (NLRA) ang karamihan sa mga manggagawa (kahit ang mga walang unyon) mula sa pagpapatalsik o pagdidisiplina kapag sila ay kumilos nang sama-sama upang baguhin ang mga problema sa lugar ng trabaho. Ang susi sa karapatang ito ay mayroong kaligtasan sa pagkakaisa. Para sa karagdagang impormasyon, [pumunta dito](#).

7. Ang mga manggagawa ay may karapatan sa isang ligtas at malusog na lugar ng trabaho. Sa ilalim ng pederal na batas ukol sa kalusugan at kaligtasan na ipinapatupad ng Occupational Safety and Health Administration (OSHA), ang mga manggagawa ay may karapatan sa isang ligtas na lugar ng trabaho na walang mga kilalang panganib sa kalusugan at kaligtasan at may karapatang magsalita tungkol sa mga alalahanin sa kalusugan at kaligtasan nang hindi ginagantihan, na sanayin (i-train) sa isang wikang naiintindihan nila, binibigyan sila ng kinakailangang kagamitang pangkaligtasan, tulad ng mga proteksiyon na maskara, at protektado mula sa mga mapanganib na kemikal na ginagamit para sa paglilinis at pagdidisimpekta. Para sa higit pang impormasyon sa mga karapatang ito at pag-uulat ng mga paglabag, [pumunta dito](#).

8. Karaniwang mas mabuting matanggal sa trabaho kaysa tumigil. Una, sa pangkalahatan ay mas madaling makakuha ng benepisyo para sa kawalan ng trabaho kung ikaw ay tinanggal. Marami sa mga sampa ng diskriminasyon, panliligalig, at paghihiganti na mas mahirap o imposibleng ipanalo kung huminto ka sa trabaho, sa halip na matanggal ka sa trabaho. Gayunpaman, sa ilang partikular na kaso, maaaring magpasya ang isang hukom na kahit na huminto ka, pinilit kang huminto (kaya sa ilalim ng batas ay sa katunayan tinanggal ka sa trabaho, o "pinaalis nang maayos").

9. Maaaring may karapatan kang magpahinga sa trabaho nang hindi mawawalan ng trabaho. Maaaring mayroon kang karapatang umalis kung kailangan mo ito para sa mga kadahilangang kabilang ang isang malubhang kondisyon sa kalusugan (ng iyong sarili o isang miyembro ng pamilya), mga kapansanan, pagbubuntis, pagsilang, o pag-aampon ng isang bata, at iba pang mga dahilan. Karamihan sa mga karapatang ito ay nakasalalay sa estado kung saan ka nakatira, kung gaano kalaki ang iyong employer, at kung gaano katagal ka nang nagtrabaho para dito. Ang bakasyon na ito ay hindi kailangang bayaran. Ang pederal na Family and Medical Leave Act (FMLA) ay nagbibigay ng hanggang 12 linggo ng walang bayad na bakasyon sa mga empleyado sa mga lugar ng trabaho na may higit sa 50 empleyado, at ang isang manggagawa ay karaniwang dapat magtrabaho ng isang buong taon upang magtamo ang employer ng karapatan sa FMLA.

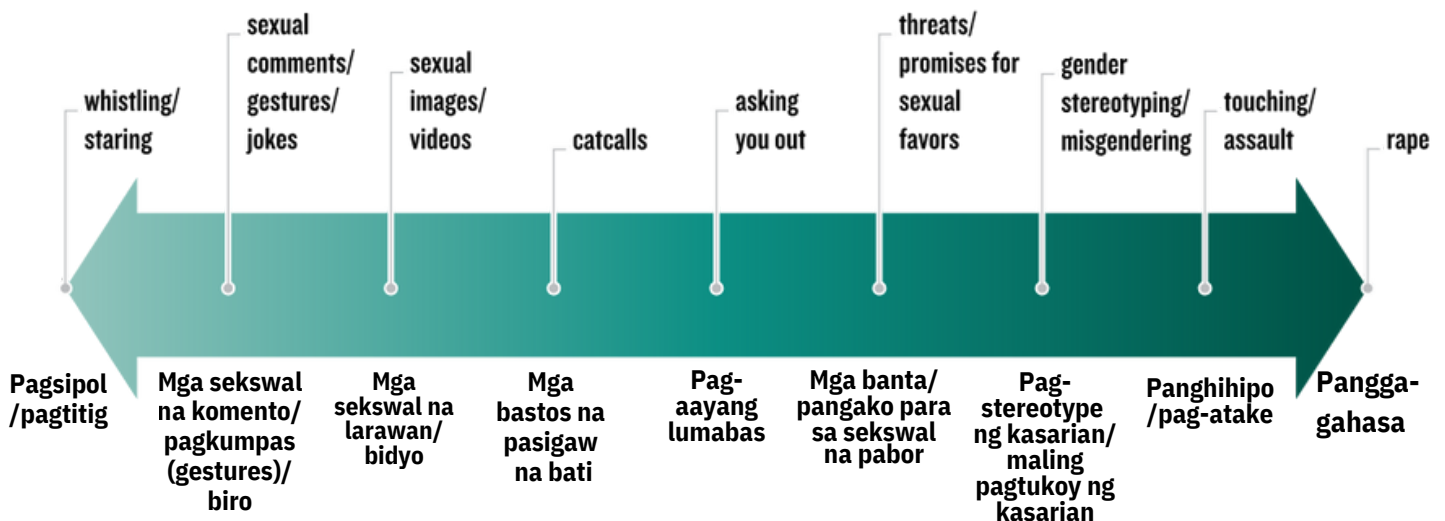
10. May mga hakbang na maaari mong gawin upang maprotektahan ang iyong sarili mula sa pagnanakaw ng sahod. Responsibilidad ng employer na subaybayan ang iyong mga oras at sahod at tiyaking binabayaran ka nang tama. Ngunit narito ang ilang hakbang na maaari mong gawin upang protektahan ang iyong sarili kung sakaling hindi ka binabayaran ng tama ng iyong employer:

- **Isulat at panatilihin ang iyong sariling mga tala ng mga oras at petsa** kung kailan ka nagtatrabaho (halimbawa, sa isang kalendaryo). Hindi ito lubusang kinakailangan, ngunit ilalagay ka nito sa isang mas mahusay na posisyon upang ipakita kung gaano karaming oras ang iyong natrabaho.
- Itabi ang lahat ng iyong **mga pay stub**. Kung binayaran ka ng iyong employer ng cash, tandaan ang petsa at halaga ng bawat pagbabayad.
- Itago ang lahat ng mga dokumentong may kaugnayan sa trabaho, kabilang ang mga **text at email**.
- Kung mayroon kang personal na **cell phone** habang nagtatrabaho, panatilihin ito.
- **Isulat:** ang mga pangalan, numero ng telepono, at address ng iyong (mga) superbisor, anumang mga kumpanyang pinagtatrabahuhan mo, at mga katrabaho mo; ang address kung saan ka nagtrabaho; at mga numero ng plaka para sa mga sasakyan ng employer at superbisor.

11. May mga hakbang na maaari mong gawin upang ilagay ang iyong sarili sa isang mas mahusay na posisyon kung mayroong diskriminasyon o panliligalig sa iyong lugar ng trabaho. Kung ang isang employer ay saklaw ng mga batas laban sa diskriminasyon, responsibilidad ng employer na pigilan at itigil ang diskriminasyon at panliligalig, ngunit narito ang ilang hakbang na maaari mong gawin upang protektahan ang iyong sarili:

- Idokumento ang diskriminasyon o panliligalig. Panatilihin ang isang talaan (journal) kung saan mo isusulat ang "sino, ano, kailan, saan" ng anumang mga insidente at kung sino ang nakasaksi sa mga ito. Panatilihin ang anumang mga dokumentong nauugnay sa diskriminasyon o panliligalig (tulad ng mga teksto, larawan, at komunikasyon sa pagitan mo at ng employer o mga katrabaho). Sabihin sa isang katrabaho o kaibigan na pinagkakatiwalaan mo ang nangyayari. Ang mga hakbang na ito ay maglalagay sa iyo sa isang mas mahusay na posisyon kung ipagpatuloy mo ang isang paghahabol ng kaso sa ibang pagkakataon.
- Iulat ang anumang panliligalig sa iyong employer. Suriin ang patakaran ng iyong employer laban sa panliligalig at pamamaraan para sa pagrereklamo at sundin ito upang iulat ang anumang panliligalig sa lalong madaling panahon. Kung walang patakaran, mag-ulat sa iyong superbisor o (kung ang iyong superbisor ay ang nanliligalig) sa isang mas nakatataas. Mag-ulat nang nakasulat kung magagawa mo (bagaman hindi iyon lubusang kinakailangan) at panatilihin ang mga talaan ng iyong mga ulat upang mapatunayan mo sa ibang pagkakataon na ginawa mo ang ulat. Kung nagreklamo ka nang personal, subukang magdala ng saksi.
- Madalas magandang ideya na subukang gumawa ng resolusyon kasama ang iyong employer, ngunit kung hindi mabilis kumilos ang employer upang ihinto ang diskriminasyon o panliligalig, ang susunod na hakbang ay maghain ng nakasulat na reklamo sa labas (karaniwan ay sa isang ahensya ng pamahalaan). Meron mga takdang panahon (deadline) para magsampa ng reklamo. Para sa karagdagang impormasyon, [pumunta dito](#).

12. Ang Sekswal na Panliligalig ay maaaring magkaroon ng maraming anyo. Ang sekswal na panliligalig (harassment) ay hindi nangangailangan ng paghawak o pisikal na pakikipag-ugnayan. Ang mga sekswal na komento o biro, mahalay na pag-uugali, pagbabahagi ng mga sekswal na video at larawan at maging ang pagtitig ay maaaring ituring na sekswal na panliligalig, lalo na kung ito ay higit pa sa ilang hiwalay na insidente. Ang panliligalig ng isang superbisor, isang katrabaho o kahit isang customer/pasyente ay maaaring ilegal. Hindi mo kailangang sabihin sa nanliligalig ang salitang "hindi" o "tigil" upang magkaroon ng paggiit ng panliligalig, ngunit dapat mong subukang iulat ang mga insidente at sundin ang patakaran ng iyong employer sa pag-uulat nito.



Tandaan: ang impormasyong ito ay hindi legal na payo. Para sa libre, kumpidensyal na payo at impormasyon, ang mga naninirahan sa Texas ay maaaring makipag-ugnayan sa Texas RioGrande Legal Aid sa 888-988-9996.