

CHURCH PEOPLE - WORKERS SOLIDARITY



Human Dignity * Common Good

*“Church People and Workers
in Solidarity, Reclaim the Dignity of
Human Work!”*

Church People-Workers SOLIDARITY

Room 106, CICM Guest House Building
No. 60, 14th Street, New Manila, Quezon City

Telefax no. (02) 584-3190

Mobile: 0922.386.3594; 0946.468.9826

Email Address: churchfortheworkers@gmail.com

Alamin ang Iyong Karapatan

*(Pag-aaral Hinggil sa
Basic Labor Standards)*

***Inihanda ng:
Center for Trade Union
and Human Rights
(CTUHR)***

***Muling Inilimbag ng:
Church People—
Workers Solidarity
(CWS)***

Karapatang Pangmanggagawa

■ Grupo ng legal na karapatan at mga napagtagumpayang karapatang pantao na may kinalaman sa relasyon sa paggawa, kadalasan sa pagitan ng manggagawa at ng kanyang employer.

■ Karapatan sa tamang sahod, makataong kalagayan at makatwirang oras sa paggawa ang nilaman ng pakikibaka ng mga magsasaka at manggagawang bukid sa maagang yugto ng pag-unlad ng lipunan.

■ Pinaka-sentral: karapatan sa pag-uunyon

● Mas naging litaw noong ika-19 na siglo, panahon ng Industriyalisasyon sa Europa.

■ Karl Marx – pinakatanyag na tagapagtaguyod ng karapatang pang-manggagawa.

Istorikal na Batayan at Legal na Instrumento

■ International Labor Organizations (ILO) – 1919

● Bahagi ng *League of Nations*

● Layunin: itaguyod ang katarungang panlipunan sa anyo ng pangangalaga sa karapatan ng manggagawa, lalo na ang karapatan sa malayang pag-oorganisa (right to freedom of association).

■ Universal Declaration of Human Rights (UDHR)

● Makatwirang pasahod at malayang pagbubuo ng organisasyon at pag-uunyon bilang kauna-unahang pandaigdigang instrumento o panukat sa karapatang pantao.

● Nilagdaan ng Pilipinas noong 1948 at nangakong ipapatupad ang mga probisyon nito.

Istorikal na Batayan at Legal na Instrumento

■ International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) at International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR)

● Nilagay ng pagiging signatory ng Pilipinas ang prinsipal na tungkulin o obligasyon sa gobyerno ng bansa para ipatupad, pangalagaan, at itaguyod ang

■ Sur Rejoinder

■ Walang kailangang bayaran sa buong proseso ng pagrereklamo sa NLRC.

■ Hindi rekisito ang pagdalo ng abogado ng bawat partido sa mga pagdinig na gaganapin. Ang mga manggagawa o opisyaes ng unyon (kung unyonisado ang mga manggagawa) ay maaaring magrepresenta sa kanila.

■ Maglalabas ng order of execution ang Labor Arbiter at ipapatupad ito ng isang *sheriff*.

■ Apela

■ Sa loob ng 10 araw ay maaaring magsumite ng apela ang kahit sino sa dalawang partido kung sa tingin nito ay hindi naging tama o may kulang ang desisyon ng Labor arbiter sa kanilang kaso.

■ Iapela ito sa National Labor Relations Commissioners na may jurisdiction sa kaso.

■ Kung reinstatement ang desisyon dapat ibalik kaagad ang mga manggagawa sa dati nitong trabaho habang pending ang kaso.

Ano ang gagawin kung ang iyong mga karapatan ay nilalabag?

■ Umugnay at kumunsulta sa mapagkakatiwalaang pederasyon o sentrong unyon ng mga manggagawa.

■ Makipag-ugnayan sa CTUHR

■ Mag-organisa o magtayo ng unyon

■ Magbuo ng samahan, organisasyon o asosasyon ng mga manggagawa.

- Malayang maghalal ng kinatawan
- Mag-organisa ng mga aktibidad at programa na may lubos na kalayaan
- Proteksiyon laban sa kontra unyong diskriminasyon
- Sama-samang makipagkasundo at makipagtawaran
- Karapatang magwelga

Ano ang gagawin kung ang iyong mga karapatan ay nilalabag?

- Magsampa ng kaso
 - National Labor Relations Commission (NLRC);
 - DOLE Regional Director;
 - Voluntary Arbitrator;
 - SSS o iba pang ahensiya
- Kung sa NLRC:
 - Pumunta sa opisina ng NLRC na sumasakop sa inyong pagawaan;
 - Sagutan ang complaint form;
 - Hintayin na mai-docket ang reklamo;
 - Hintayin na mai-affle ang reklamo sa isang labor arbiter at ang skedyul ng hearing;
 - Dumalo sa mandatory preliminary conference (2 beses ito)
 - Magsumite ng position paper at ilakip ang iba pang mga ebidensiya
 - Magdedesisyon ang Labor arbiter batay sa mga ebidensiya at position paper na naisumite sa loob ng 30 araw ngunit maaari din siyang humingi ng:
 - Reply Position Paper
 - Rejoinder

- karapatang pantao ng kanyang mamamayan
- 1987 Philippine Constitution
 - Dapat magkaloob ang Estado ng lubos na proteksiyon sa paggawa, sa lokal at ibayong dagat, organisado at di-organisado, at dapat itaguyod ang puspusang employment at pantay na mga pagkakataon sa employment para sa lahat. [**Sek. 3 Art. XIII**]
 - Patakaran ng estado na itaguyod ang malayang pag-uunyon bilang instrumento para sa pagpapala kas ng demokrasya at pagtataguyod ng katarungang panlipunan at pag-unlad. [**Art. 211, Declaration of Policy, Title I, Book V, Labor Code of the Philippines**]

Karapatan na Makapagtrabaho at Oportunidad sa Empleyo

- Ang bawat isa ay may karapatang makapagtrabaho na malayang pinili sa makatarungan at paborableng kalagayan sa paggawa.
 - Proteksiyon laban sa disempleyo.
 - Walang diskriminasyon
 - Pantay na kompensasyon sa pantay na trabaho

Makatwirang Sahod

- Karapatang makatanggap ng makatwirang sahod at pantay na kabayaran para sa parehong trabaho ng walang pagtatangi upang makapagbigay sa manggagawa at sa kanyang pamilya ng disenteng antas ng pamumuhay.
- Karapatang makatanggap ng minimum na sahod (sa pinakamababa) ng walang diskriminasyon.
 - Kahit ikaw ay kontraktwal, agency, o regular, karapatan mong makatanggap ng kasalukuyang umiiral na minimum na sahod sa inyong lugar sa loob ng walong (8) oras na pagtatrabaho.

Makatwirang Sahod

Minimum Wage

- Itinatakda ng Regional Tripartite Wage Productivity Board
 - Iba-iba ang minimum wage bawat region dahil iba-iba daw ang cost of living dito
- Exceptions:
 - Barangay Micro-Business Enterprise Law (BAMBE LAW)
- P3M pababa ang puhunan
- Isinabatas para magbigay ng incentive, marami ang makapagtayo ng business, at lumago ang ekonomiya.
- Annual ang registration
 - Nasa retail/service ang kumpanya
- Ang bilang ng mga manggagawa ay 10 pababa
 - Distressed industries
- Naluluging mga kumpanya
- Madalas binibigyan ng isang taong exemption

Makatwirang Sahod

Paano itinatakda ang minimum wage:

- Cost of Living
- Productivity ng negosyo
 - Sumasalungat sa naunang salik
 - Palaging pagsasaalang-alang sa “Fair Return of Investment”
 - Wage Distortion
 - Madalas, pag higit sa itinakdang minimum wage ang sahod, hindi ina-apply ang bagong wage order.
 - Pag higit sa 20 taon nang nagtatrabaho sa kumpanya, hindi rin ina-apply ang bagong wage order.
 - Hindi strikable ang hindi pagsunod ng kumpanya sa wage order.

Tandaan: Ang pagpapasahod sa manggagawa ng mababa pa sa itinatakandang minimum na sahod ay ilegal, ganoon din ang pagpapapirma sa manggagawa ng

Security of Tenure

■ Probationary Employment

- Hindi lalapas sa anim (6) na buwan mula sa araw na nagsimula siyang magtrabaho, maliban na lang kung ang kanyang trabaho ay nakapaloob sa “apprenticeship agreement” na nagsasaad ng mas matagal na panahon.
- Kapag hinayaan pang magtrabaho matapos ang probationary period, ang manggagawa ay dapat na ituring nang regular na empleyado

■ Learners

- Hindi dapat lumagpas sa tatlong (3) buwan.
- Kung nakapagtrabaho na sa kumpanya ng unang dalawang buwan ng kanyang kontrata at tinanggal nang hindi niya kasalanan, siya ay dapat nang ituring bilang regular na manggagawa.
- Kung tapos na ang tatlong (3) buwan at nagpatuloy pa rin ang kanyang trabaho, siya ay dapat pa rin ituring na regular na manggagawa.

Karapatan sa Ligtas at Makataong Kalagayan sa Paggawa

■ Dapat pagkalooban ng employer ang bawat manggagawa ng sapat na pag-alaga sa kalusugan at kaligtasan habang siya ay nagtatrabaho:

- Clinic o available first aid treatment
- PPE (Personal Protective Equipment)
- Pagtitiyak na ligtas ang lugar paggawa
- Ligtas ang mga makinayang ginagamit

Karapatang Magbuo at Sumapi sa Unyon Sama-samang Makipagtawaran at Magwelga

■ Ang bawat isa ay may karapatang magbuo o sumali sa unyon para pangalagaan ang kanilang interes sa loob ng pagawaan.

- Magbuo o sumali sa unyon na sariling pili.
- Malayang pamamahala ng organisasyon

■Matatanggal pa rin sa trabaho ang manggagawa kapag napatunayang nagkasala

■Kapag hindi napatunayan ang kasalanan, kinakailangang ibalik sa trabaho ang manggagawa at ibigay ang backwages.

Security of Tenure

■Authorized Causes:

- Paglalagay ng labor-saving devices
 - Kailangang magbayad ang kumpanya ng:
month salary x years of service
- Retrenchment upang maiwasan ang pagkalugi
 - Kapag nalulugi ang kumpanya o hindi kumikita
 - ½ month salary x years of service
- Illness
 - Hindi gumagaling sa 6 na buwan na gamutan
 - Prejudicial sa health ng manggagawa o ng kapwa manggagawa
- Closure or cessation of operations
 - Dapat na lehitimo ang pagsasara o “in good faith”
 - ½ month salary x years of service
- Redundancy
 - 1 month salary x years of service

Security of Tenure

■Due Process:

- Notice para sa manggagawa mula sa kumpanya 30 araw bago paalisin sa trabaho ang manggagawa
- Notice para sa DOLE mula sa kumpanya 30 araw bago paalisin sa trabaho ang manggagawa
- Kapag hindi ito nagawa ng kumpanya, maaaring magdemanda ang manggagawa
Damage: P50,000.00

payroll na kaiba sa aktwal na tinatangap niyang sahod.

Region	Increase	New Wage
Region I - Ilocos	P8	P248
Region II – Cagayan valley	P10	P245
Region III – Central Luzon	P14	316
CAR	P12	P272
Region IV-A	P17	P337
Region IV-B - Mimaropa	P12	P264
Region V	P8	P247
Region VI – Western Visayas	P15	P250
Region VII- Central Visayas	P18	P285
Region VIII – Eastern Visayas	--none--	P238
Region IX - Zamboanga	P15	P255
Region X Northern Mindanao	P13	P257
Region XI-Southern Mindanao	P21	P250
Region XII- SOCSKSARGEN	P10	P245
Region XIII - Caraga	P13	P243
ARMM	P12	P222
NCR	P22	P404

Overtime Work Pay

■Karapatan ng bawat manggagawa ang makatwirang oras ng paggawa na katumbas ng 48 oras bawat linggo o walong (8) oras bawat araw.

■May 1, 1886 (Chicago, USA)

■May 1, 1903 (Philippines)

●Dapat na haba ng oras ng paggawa nang walang epekto sa kanyang kalusugan

●Kung lalagpas, dapat ay may dagdag na sahod:

■+25% ng sahod para sa regular na araw

Halimbawa:

P404/day; 2hrs OT

Overtime Work Pay P404/day; 2hrs. OT

$P404 \div 8\text{hrs} = P50.50$ per hour $P50.50 \times 2\text{hrs} = P101$

P101 x 25% = P25.25 (additional 25%)
Total: P404 + P101 + P25.25 = P530.25

- Pag holiday: +30%
- Hindi maaaring ma-offset ng undertime ang overtime work
- Kapag hindi ma-determine ang working hours, walang OT (e.g. field personnel, manager)

Overtime Work Pay

■Quota Basis:

- Average na kayang abutin na sasakto sa naka-set na regulation

* Unauthorized Deduction (e.g. „percentage“ sa KnY)

■Hindi maaaring pilitin ang pag-OT ng manggagawa

■Exemptions:

- Kung may dapat gawin para ma-preserve o wag masira ang mga goods o raw materials ng company
- Para wag masira ang nasimulan nang trabaho

...Ang manggagawa ay hindi dapat na ituring na instrumento sa produksyon, kailangan niya ang pahinga at libangan para mapaunlad ang sarili at relasyong pampamilya o makadalo sa mga aktibidad ng kanyang relihiyon.

Night Shift Differential

■Ang isang manggagawa na pinagtrabaho sa gabi ay dapat bayaran ng hindi bababa sa 10% ng regular na sahod na tinatawag na night shift differential sa bawat oras na kanyang ipinagtrabaho sa pagitan ng ika-10:00 ng gabi hanggang ika-6:00 ng umaga ng sumunod na araw.

Rest Day Pay

■Ang 24 oras na pahinga ay minimum na kailangan ng katawan para mapangalagaan ang kanyang kalusugan.

■Ang manggagawa na may 18 taong gulang o higit pa (adult workers) ay nararapat na mabigyan ng isang araw na

[Sek. 3, Art. XIII 1987 Philippine Constitution]

■Regular Employment

■Probationary Employment

Security of Tenure

Regular Employment:

■Hindi maaaring tanggalin ng employer ang manggagawa liban sa tinatawag na „just cause“ o „authorized causes“.

■Ang sinumang empleyado na di makatwirang tinanggal sa kanyang trabaho ay karapat-dapat na ibalik sa kanyang trabaho ng walang pagbawi o pag-aalis sa seniority rights at iba pang pribilehiyo at full backwages kasama ang allowances at iba pang benepisyo.

Security of Tenure

■Just Causes:

- Walang matatanggap na kahit ano mula sa employer
 - Seryosong paggawa ng masama o sadyang hindi pagsunod sa kautusang naayon sa batas ng kanyang employer o ng kanyang kinatawan;
 - Malubha at paulit-ulit na pagpapabaya ng empleyado sa kanyang tungkulin;
 - Panloloko at sadyang pagsira ng empleyado sa tiwala ng employer o kanyang kinatawan;
 - Paggawa ng krimen laban sa kanyang employer o kasapi ng kanyang pamilya o ng kanyang awtorisadong kinatawan;

Security of Tenure

■Due process bago tanggalin ang manggagawa sa trabaho:

- Written memo/notice to explain
- Another written notice informing your termination

■2 notices rule

- Kapag hindi nasunod, mababayad ang company ng damage dahil sa paglabag sa due process

■P30,000.00 (maximum)

Solo Parent's Leave

■Mga kwalipikasyon:

- Nanganak bilang resulta ng panggagahasa o anumang krimen
- Byudo/byuda
- Mag-isang nagpapalaki ng anak dahil nakulong ang asawa
- May physical/mental incapacity ang asawa at may papel na magpapatunay nito
- Hiwalay sa asawa nang hindi bababa sa isang (1) taon at nasa pangangalaga ang anak
- Annulled ang kasal at iniwan sa pangangalaga ang anak
- Iniwanan ng asawa
- Hindi kasal, nasa poder ang anak
- Kahit hindi anak, ngunit ina-assume ang post ng namatay/nawalang magulang/head ng pamilya; guardian

Retirement Benefits

A. SSS

- Buwanang pension
- 65 years old, compulsory retirement
- 60 years old kung hindi na employed at nakapaghulog ng hindi bababa sa 120 buwan o 10 taon sa SSS
- Mga benepisyo: loan, death, disability, etc.

B. Kumpanya

- Nasa serbisyo nang hindi bababa sa limang (5) taon
- Lump sum:

$1/12 \text{ mo. } \times \text{ yr of service} + 5 \text{ days service leave } \times \text{ yr of service} + 13\text{th mo. pay } \times \text{ yr of service}$

Security of Tenure

“...Dapat na may karapatan ang mga manggagawa sa katatagan sa trabaho, sa mga makataong kalagayan sa trabaho, at sa sahod na sapat ikabuhay.”

pahinga (at least) bawat linggo o matapos ang anim na araw na tuluy-tuloy na pagtatrabaho.

■Ang manggagawa na may edad na 16-18 (adolescent workers) ay dapat mabigyan ng dalawang araw na pahinga bawat linggo.

Rest Day Pay

■Ang isang manggagawa na pinagtrabaho sa araw ng day-off o rest day niya ay nararapat bayaran ng kaukulang rest day pay na katumbas ng regular na sahod para sa 8 oras plus 30% nito.

Ex. P404/day; +30% additional pay
 $P404 \times 30\% = P121.20$ (additional pay)

Total Pay: $P404 + P121.20 = P525.20$

■Pag nag-OT pa, dapat ay may dagdag na bayad na batay sa applicable working day pay.

$P525.20 \div 8\text{hrs} = P65.65$ per hour
 $P65.65 \times 25\% = P16.41$

Total Pay: $P525.20 + P65.65 + P16.41 = P607.26$

Holiday Pay

■Holiday

- Regular holiday – nasa kalendaryo
- Special non-working (e.g. election, calamity)

■Ang isang manggagawa na pinagtrabaho sa panahon ng non-working holiday ay dapat bayaran ng employer ng katumbas na sahod sa 8 oras na paggawa plus 100%. Para matamasa ito, kailangang pumasok ang manggagawa sa trabaho isang araw bago ang holiday.

Regular holiday pay – 200%

Special holiday pay – +30%

Special holiday na rest day - +50% sa sahod na base on holiday pay

*Sa special holiday, madalas ini-implement ang “No Work,

No Pay”

Service Incentive Leave

- Karapatang makapag-leave ng limang (5) araw na may bayad sa loob ng isang taon.
- Aplikable sa mga manggagawa na nakapagtrabaho sa kumpanya sa loob ng hindi bababa sa isang taon.
 - Commutable – pwede ma-convert sa pera
 - Cumulative – naiipon ang mga leaves pag hindi nagagamit
- Ang bilang ng annual leave ay maaaring madagdagan ngunit hindi maaaring mabawasan batay sa patakaran ng kumpanya o sa probisyon ng Collective Bargaining Agreements (CBA).
- Sa labor code, walang binabanggit hinggil sa sick leave at vacation leave. Ang kumpanya ang nagpapasya hinggil dito.

13th Month Pay

- 1/12 ng sahod para sa buong taon.
- Hindi dapat ibawas ang absences, tardiness, etc.
- Kinakailangang ibigay ng hindi lalagpas ng ika-24 ng Disyembre.
- Kapag wala pang isang taon sa serbisyo, ang bayad ay batay sa bilang ng buwan na nasaklaw ng trabaho.

Halimbawa:

$P8,000$ (1st month) + $9,000$ (2nd month) + $8,500$ (3rd month) + $7,000$ (4th month) + $7,500$ + $8,000$ + $9,000$ + $8,500$ + $7,500$ + $8,000$ + $9,000$ + $8,500$ (12th month)

12

Kabuuang 13th month pay: = P8, 208.33

Maternity Leave

- Aplikable lamang sa mga kababaihan.
- 60 araw – normal
- 78 araw – cesarian

- Hindi ang kumpanya ang nagbabayad kundi ang SSS.
 - Ina-advance ng employer ang sahod at nire-reimburse sa SSS.
 - Kapag walang SSS, wala rin mabibigay para sa maternity leave.
- Kapag walang asawa at nabuntis, entitled pa rin sa maternity leave.
- Limitado hanggang apat na maternity leave lamang.
- Hindi buong sahod ang matatanggap kundi average salary credit na base sa komputasyon.

Paternity Leave

- Pitong (7) araw na leave na may bayad
- Limitado hanggang apat (4) na beses
- Pang-suporta sa anak at asawa
- Buong sahod ang makukuha mula sa employer
- Hindi aplikable kung hindi sariling anak, hindi kasal, at hindi nagsasama ng asawa.
- Pareho lang ang matatanggap na sahod, normal man o cesarian ang asawa
- Hindi commutable at cumulative

Solo Parent's Leave

- Pitong (7) araw (working days with pay) sa isang taon; maaaring hindi magkakasunud-sunod na araw.
- Dapat ay solo parent
- Nasa serbisyo nang hindi bababa sa loob ng isang taon.
- Kumpanya ang nagbabayad
- Aplikable lamang kung hindi hihigit sa 18 taong gulang ang anak, babae man o lalake
- Entitled din sa flexible working schedule basta mapanatili ang core working hours
- May iniisyu na ID sa Social Welfare Office
- May housing benefits, medical assistance, educational benefits, etc.
- Hindi commutable at cumulative