



Tungkol Saan ang Modyul na Ito?

Layunin ng modyul na ito na ipabatid sa iyo ang mga karapatan at responsibilidad mo bilang isang manggagawa. Kung nagtatrabaho ka ngayon, magagamit mo agad sa iyong trabaho ang kaalamang makukuha mo dito. Kung hindi ka nagtatrabaho, gagabayan ka nito sa sandaling magsimula kang magtatrabaho.

Anu-ano ang karapatang ito? Ano ang saklaw ng mga karapatang ito? Paano mo matatamasa ang mga karapatang ito nang hindi ka lumalampas sa hangganan? Anu-ano ang responsibilidad, na katugon ng bawat karapatang tinatamasa ng mga manggagawa? Kailan mo dapat igiit ang iyong mga karapatan?

Ito ang mga tanong na sasagutin ng modyul na ito. Ihaharap dito ang mga pag-aaral na tutulong na maglinaw sa mga isyung may kinalaman sa paglabag sa karapatan ng manggagawa. Magbibigay ito sa iyo ng mga ideya kung paano mo mapangangalagaan ang iyong karapatan bilang manggagawa.

Naglalaman ng dalawang aralin ang modyul na ito:

Aralin 1 – Pangunahing Karapatan ng mga Manggagawa

Aralin 2 – Iba pang Karapatan ng mga Manggagawa at ang Kanilang mga Responsibilidad



Anu-ano ang mga Matututuhan Mo sa Modyul na Ito?

Pagkatapos pag-aralan ang modyul na ito, makakaya mo nang:

- ◆ tukuyin ang iyong karapatan at responsibilidad bilang manggagawa:
- ◆ ilarawan ang mga batas sa paggawa na magagamit sa pagtataguyod ng karapatan ng mga manggagawa; at
- ◆ suriin at ipaliwanag ang ilang kaso at isyu na may kaugnayan sa karapatan ng mga manggagawa.



Anu-ano na ang mga Alam Mo?

Gaano na ang alam mo tungkol sa iyong karapatan at responsibilidad bilang isang manggagawa?

A. Basahin ang mga kalagayan sa ibaba. Isulat ang **S** kung sa palagay mo'y ipinapakitang **sinuportahan** ang karapatan ng manggagawa at isulat ang **N** kung **nilalabag**.

- _____ 1. Isa si Marilyn sa opisyal ng *marketing* sa isang kumpanyang nagbebenta ng beer. Dati-rati, ibinibigay lamang sa mga empleyadong lalaki ang posisyong ito, dahil kinakailangan na lumibot ang empleyado sa kanyang itinalagang lugar ng trabaho. Ngayong pinatunayan na ng mga babaeng manggagawa, tulad ni Marilyn, na maaari silang makipagkumpitensiya, maging mahusay, at makaya ang trabaho sa posisyong ito. Sumasahod sila at may mga benepisyong kapareho ng sa mga lalaking manggagawa. Tumatanggap din sila ng mga pagkakataong umunlad sa pamamagitan ng treyning at seminar.
- _____ 2. Nang magsimulang magtrabaho sa isang kompanya ng sigarilyo ang magkapatid na sina Lourdes at Mila, pinapirma sila ng employer ng isang kasunduan na hindi sila sasapi sa alinmang organisasyon sa paggawa.
- _____ 3. Nagtatrabaho si Aling Meding bilang isang mananahi sa pabrika ng damit. Madalas, sinasabihan siya ng kanyang employer na magtrabaho nang lampas sa karaniwang walong oras na trabaho. Dahil madalas na kailangan nilang tugunan ang itinakdang araw ng kanilang mga kostumer. Tumatanggap si Aling Meding ng bayad sa sobrang oras na pinagtatrabahuan niya.
- _____ 4. Aksidenteng nahiwa ni Roberto ang kanyang hinlalaki habang nagpuputol ng papel sa palimbagan. Tinakpan ito ng basahan ng kanyang kapwa manggagawa para huminto ang pagdugo dahil walang makitang bulak o gasa. Hindi rin nila alam kung paano ito lalapatan ng paunang lunas. Dumugo nang husto ang hinlalalaki ni Roberto bago siya nadala sa ospital.
- _____ 5. Nawawala ang malaking relo sa opisina ng superbisor. Nakita ng opisyal ng security ng kumpanya ang relo na nakatago sa mga personal na gamit ng dyanitor. Agad-agad siyang inimestigahan at pinagpaliwanag kung bakit kasama ng mga gamit niya ang relo. Wala siyang maibigay na magandang dahilan. Pagkatapos sumailalim sa legal na pamamaraan, tinanggal siya sa trabaho ng pangasiwaan.

B. Tukuyin kung ano ang ipinapakitang karapatan ng manggagawa at mga batas sa paggawa. Isulat sa patlang ang mga sagot mo.

6. Tinutukoy sa karapatang ito ang paglahok ng mga manggagawa sa *grievance procedures* o mga pamamaraan sa paghahapag ng karaingan at boluntaryong paraan sa paglutas sa mga alitan.

7. Dapat malayang magpahayag o magreklamo ang isang empleyado sa kanyang pinaglilingkuran tungkol sa di kasiya-siyang kalagayan sa trabaho o di sapat na sahod at benepisyo.

8. Para mapangalagaan at maitaguyod ang dignidad ng bawat indibidwal, isinasaad sa batas na ito na labag sa batas ang anumang anyo ng *sexual harassment* sa lugar ng trabaho.

9. Hindi maaaring tanggalin ang mga empleyado o manggagawa nang walang makatwiran at awtorisadong dahilan.

10. Layunin ng kodigo o dikretong ito na protektahan ang mga manggagawa sa pamamagitan ng paglalaan ng mga batas na nagtataguyod sa ganap na empleyo, tumitiyak sa pantay na oportunidad sa paggawa at nag-aayos ng relasyon ng mga manggagawa at employer.

Kumusta ang mga sagot mo? Sa palagay mo ba'y tama lahat? Ihambing ang mga sagot mo sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pahina 41.

Kung tama lahat ang sagot mo, napakahusay! Ipinapakita nito na marami ka nang alam tungkol sa paksa. Maaari mo pa ring pag-aralan ang modyul para mabalik-aralan ang alam mo na. Malay mo, matututo ka ng ilan pang bagong bagay.

Kung mababa ang nakuha mo, huwag sumama ang loob. Ang ibig sabihin nito'y para sa iyo ang modyul. Sa pamamagitan ng modyul na ito, maiintindihan mo ang ilang mahalagang ideang magagamit sa pang-araw-araw na buhay. Kung pag-aaralang mabuti ang modyul na ito, matututuhan mo ang mga sagot sa lahat ng tanong sa pagsasanay at marami pang iba. Handa ka na ba?

Tunghayan mo na ang susunod na pahina para simulan ang Aralin 1.

Pangunahing Karapatan ng mga Manggagawa



Naranasan mo na bang mawalan ng trabaho? Ano ang naramdaman mo? Sigurado akong di mo maubos-maisip kung anong hrap ang maaari nitong dahilan sa iyo at sa iyong pamilya. Tumatanggap ka ba ng makatwirang sahod o suweldo? Sumasapat ba ito sa pangangailangan ng iyong pamilya? Alam mo ba na ang kasiguruhan sa trabaho o security of tenure at pagtanggap ng makatwirang sahod at benepisyo ay ilan sa mga batayang karapatan ng mga manggagawa? Nakasaad ang mga karapatang ito sa Konstitusyon ng Pilipinas at sa Kodigo sa Paggawa ng Pilipinas. Dahil kinikilala ng gobyerno ang paggawa bilang malaking pwersang pang-ekonomya, inilalaan nito ang mga patakarang nangangalaga sa karapatan ng mga manggagawa. Pero makakakita ka kahit saan ng mga paglabag sa karapatan ng manggagawa. Para malunasan ang ganitong kalagayan, bilang isang manggagawa, kailangang maging alerto sa pangangalaga sa iyong mga karapatan.

Sa araling ito, malalaman mo ang iyong karapatan bilang manggagawa at mga batas na nagtataguyod sa karapatang iyan.

Pagkatapos pag-aralan ang araling ito, makakaya mo nang:

- ◆ tukuyin at ipaliwanag ang iyong mga pangunahing karapatan bilang manggagawa; at
- ◆ tukuyin ang mga batas na nagtataguyod sa iyong mga karapatan.



Pag-aralan at Suriin Natin Ito

Basahin ang bahagi ng Konstitusyon tungkol sa karapatan ng mga manggagawa. Alamin kung anu-anong karapatan ng mga manggagawa ang itinataguyod nito.

ARTIKULO II – PAGPAPAHAYAG NG MGA PRINSIPYO AT PATAKARANG PANG-ESTADO

Seksyon 1. Ang Pilipinas ay isang demokratiko at republikanong estado. Nananahanan ang soberanya sa mga mamamayan at nagmumula sa kanila ang lahat ng awtoridad ng gobyerno.

Patakarang Pang-estado kaugnay ng paggawa

Seksyon 18. Ang Estado ay naninindigang ang paggawa ay pangunahing panlipunang puwersang pang-ekonomiya. Mangangalaga ito sa karapatan ng mga manggagawa at magtataguyod ng kanilang kapakanan.

Artikulo XIII – Katarungang Panlipunan at Karapatang Pantao ng Paggawa

Seksyon 3. Ang Estado ay **magbibigay ng ganap na pangangalaga sa paggawa**, lokal at ibang bansa, **magbubuo, at magtataguyod** ng ganap na empleyo at pagkakapantay-pantay ng oportunidad sa empleyo para sa lahat. **Maggagarantiya sa mga karapatan** ng lahat ng manggagawa na mag-organisa, makipag-collective bargaining at makipag-negosasyon, at magsagawa ng mapayapa, sama-samang aktibidad, kabilang ang karapatang magwelga alinsunod sa batas. May karapatan sila sa kasiguruhan sa trabaho, makataong kalagayan sa trabaho at sahod. Makakalahok sila sa mga proseso sa pagpapatibay ng patakaran at pagbubuo ng desisyon na may kaugnayan sa kanilang mga karapatan at benepisyo na itinatakda ng batas.

Ang Estado ay magtataguyod ng prinsipyo ng magkasalong responsibilidad ng mga manggagawa at pinaglilingkuran at ang kinikilingang paggamit ng boluntaryong paraan sa paglutas ng mga alitan, kabilang ang pagsunod dito para mapayabong ang kapayapaan sa industriya.

Ang Estado ay mangangalaga sa relasyon ng mga manggagawa at employer, sa pagkilala sa mga karapatan ng paggawa para sa makatwirang pagbabahagi sa bunga ng produksiyon at karapatan ng empresa sa makatwirang kita sa pamumuhunan at sa pagpapalawak at pag-unlad.

1. Konstitusyon ng Republika ng Pilipinas

2. Ano sa palagay mo ang kahalagahan ng mga manggagawa sa ating lipunan? Bakit kailangang pangalagaan sila sa pamamagitan ng paglalaan ng mga patakaran sa ating konstitusyon?

Ihambing ang mga sagot sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pahina 42.



Pag-isipan Natin Ito

Bukod sa mga patakaran sa ating konstitusyon na natalakay na, anong batas o mga batas ang nagbibigay proteksiyon sa mga manggagawa? Sino ang itinuturing na mga manggagawa?

Sikaping pag-isipan ang mga sagot mo sa mga ito, at pagkatapos, basahin ang mga sagot sa ibaba.

Isinasaad ng Artikulo 3 ng Kodigo sa Paggawa ang batayang patakarang ito na: Ang Estado ay magbibigay ng proteksiyon sa paggawa, magtataguyod ng ganap na empleyo, magtitiyak sa pagkakapantay-pantay sa oportunidad sa trabaho, anuman ang kasarian, lahi o paniniwala, at mangangalaga sa relasyon ng mga manggagawa at employer. Ang Estado ay magtitiyak sa karapatan ng mga manggagawa sa pag-oorganisa sa sarili, collective bargaining, kasiguraduhan sa trabaho, makatwiran at makataong kalagayan sa trabaho.”

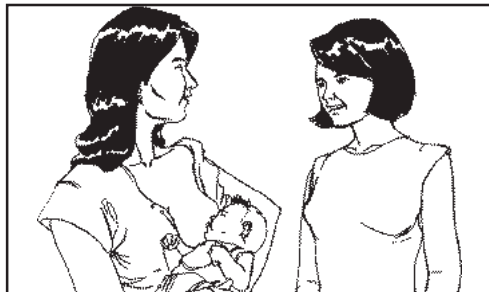
Sino ang itinuturing na manggagawa? Kabilang sa mga manggagawa ang mga mangingisda, matadero, magsasaka, mensahero, manedyer, sekretarya, accountant o tagatuos, karpintero at iba pa. Sa ilalim ng Artikulo 13 ng Kodigo sa Paggawa, inilalarawan ang isang manggagawa bilang myembro ng pwersa ng paggawa, may trabaho man siya o wala.”

Anu-ano ang halimbawa ng karapatan ng manggagawa? Anu-ano ang kalagayan o kaso na nagpapakita kung paano itinataguyod o nilalabag ang mga ito sa pinagtatrabahuhan? Magbasa pa para malaman ang mga sagot.



Basahin Natin Ito

Basahin ang pag-uusap nina Myra at Nadia sa ibaba. Tinatalakay nila ang ilang karapatan ng manggagawa.



- Nadia: Myrna, nakabakasyon ka pa ba?
- Myrna: Hindi na ako nagtatrabaho sa pabrika.
- Nadia: Nagbitiw ka ba sa trabaho?
- Myrna: Hindi, sinisante ako. Gusto ng manedyer na pumasok ako sa trabaho pagkatapos ng isang buwan pagkapanganak ko. Hindi ako makapasok dahil mahina ang beybi ko.
- Nadia: Pero makatwiran naman ang dahilan para ipagpatuloy mo ang *maternity leave*. Masama ang lagay ng beybi mo. At sa ilalim ng Kodigo sa Paggawa, may 60 araw na maternity leave pagkatapos manganak ang mga babaeng empleyado/manggagawa.
- Myrna: Ipinaalala ko sa kanila ‘yon. Nagmakaawa pa akong huwag nilang akong sisantehin.
- Nadia: Pero hindi ka nila basta-basta matatanggal habang nakabakasyon. Nakapagtrabaho ka na sa pabrikang iyon nang dalawang taon. Hindi makatarungan ‘yan! Ano ngayon ang gagawin mo? Bakit hindi mo sila kasuhan? Huwag kang magsawalang-kibo.
- Myrna: May karapatan ba akong gawin ‘yon?



Pag-isipan Natin Ito

1. May karapatan ba ang manedyer na sisantehin si Myrna? Bakit?
2. Anong karapatan ng manggagawa ang nilabag ng manedyer sa partikular na kasong ito?

Para malaman ang sagot, basahin ito:

Kapag may bago kang panganak na sanggol o sanggol na bagong ampon, o kapag may malalang sakit ang mahal mo sa buhay, ang pinakamahalagang trabaho mo ay sa bahay at hindi sa trabaho.

Itinatakda ng Artikulo 133 ng Kodigo sa Paggawa na bigyan ng benepisyong maternity leave ang mga nagdadalang-tao. Sa ilalim ng batas na ito, maaaring bigyan ng leave o bakasyon ang isang babaeng empleyado na nagtrabaho sa employer ding iyon sa loob ng anim na buwan sa huling 12 buwan. Sa ganyang bakasyon, maaaring dalawang linggo man lamang bago ang inaasahang petsa ng panganganak at 60 araw pagkatapos ng normal na panganganak. Binibigyan ng 75 araw para gumaling sa operasyon ang mga nanganak nang caesarian.

Maaaring palawigin ang maternity leave nang walang bayad kung ang isang babae ay hindi makakapag-trabaho bunga ng pagkakasakit dahil sa pagbubuntis, panganganak, o makukunan. Kung nasaklaw na niya ang di pa nagagamit na bakasyon, maaaring bayaran ang pinalawig na maternity leave.

Sa kaso ni Myrna, tinanggal siya habang naka-maternity leave. Sa ilalim ng Artikulo 137 (Ipinagbabawal na Kilos), labag ito sa batas. Pinagbabawalan ang mga employer na magtanggal ng mga babaeng manggagawa/empleyado dahil sa pagbubuntis, o habang nakabakasyon o nakaospital dahil sa pagbubuntis. Nang piliting bumalik sa trabaho si Myrna, pinagkaitan siya ng maternity leave. Paglabag ito sa kanyang **karapatang tumanggap ng makatwirang sahod at benepisyo**.

Ano ang sahod? Anu-ano ang benepisyong dapat tanggapin ng mga manggagawa? Basahin ang paliwanag ni Nadia, ang kaibigan ni Myrna.



Alamin Natin

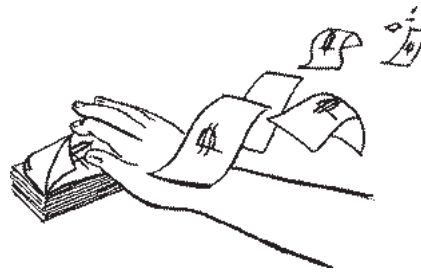
Basahin at alamin ang iba't ibang uri ng sahod at benepisyo na dapat tanggapin ng isang manggagawa.

Kumusta! Ako si Nadia Sta. Maria.
Nagtatrabaho ako sa personnel department
ng isang pribadong kumpanya kung saan
ako ang nagpoproseso ng sahod at
benepisyo ng aming mga empleyado.

Karapatan ng mga manggagawa/empleyado na
tumanggap ng kasiya-siyang sahod para sa trabaho o
serbisyon ginawa nila.



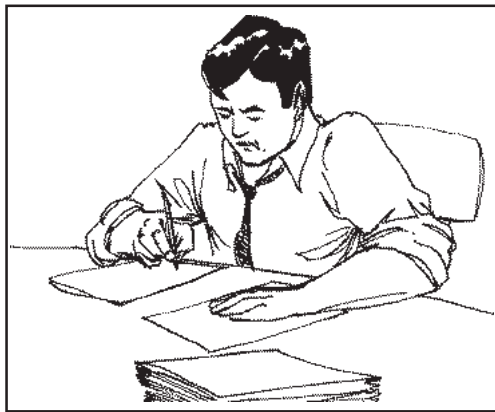
Ang sahod ay kita na maaaring bayaran sa iyo sa anyong pera. Binabayaran ito ng employer sa empleyado ayon sa nakasulat o di nakasulat na kontrata ng empleyo para sa trabahong nagawa na o gagawin pa lamang. Dapat itong may halagang makatarungan at makatwiran tulad ng itinatakda ng Kalihim sa Paggawa (Mga Artikulo 97-98 ng Kodigo sa Paggawa).



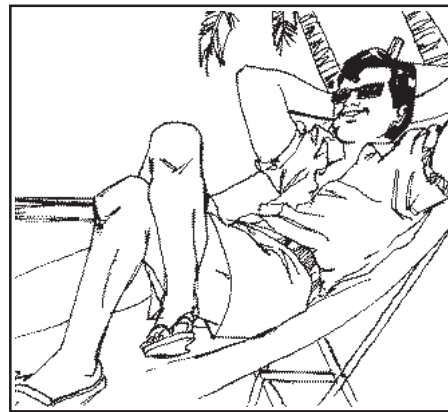
Karapatan ng isang empleyado o manggagawa na tumanggap ng sumusunod na benepisyo:

Karapatan ng mga regular na manggagawa na tumanggap ng sumusunod na benepisyo:

1. Mga benepisyong kaugnay ng sahod (o kita)



Sahod sa obertaym



bakasyong pang-insentibo batay sa serbisyo

Ang **sahod sa obertaym** ay sahod na ibinibigay para sa serbisyo o trabaho na lampas sa regular na walong oras na trabaho. Ang **bakasyong pang-insentibo batay sa serbisyo** ay limang araw na bakasyon na may bayad na ibinibigay taun-taon pagkaraan ng isang taong serbisyo.

Sahod sa pista-opisyal ay bayad sa isang araw, ayon sa batas, sa isang empleyado kahit hindi siya magtrabaho sa regular na pista-opisyal. Kung magtatrabaho ang manggagawa sa regular na pista-opisyal, bibigyan siya ng ekstrang bayad na katumbas ng kanyang regular na sahod (mga Artikulo 94-96).

Ito ang pista-opisyal sa lugar ng trabaho sa gobyerno at pribado. Tumatangap ng sahod ang isang empleyado sa mga araw na ito kahit hindi siya magtrabaho.

Regular na pista-opisyal:

Bagong Taon	Enero 1
Huwebes Santo	(nagbabago ang petsa)
Biyernes Santo	(nagbabago ang petsa)
Araw ng Kagitingan	(Abril 9)
Araw ng Paggawa	(Mayo 1)
Araw ng Kasarinlan	(Hunyo 12)
Araw ng mga Pambansang Bayani	(huling Linggo ng Agosto)
Araw ni Bonifacio	(Nobyembre 30)
Araw ng Pasko	(Disyembre 25)
Araw ni Rizal	(Disyembre 30)
Especyal na Pista-opisyal:	
Todos Los Santos	(Nobyembre 1)
Huling Araw ng Taon	(Disyembre 31)

Ang **sahod sa ika-13 buwan** – ang mga empleyado/manggagawa na nagserbisyo o nagtrabaho nang hindi bababa sa isang buwan sa isang employer ay may karapatang tumanggap ng halagang katumbas ng isang buwang sahod. Dapat bayaran ng employer ang empleyado nang hindi lalampas sa Disyembre 24 ng bawat taon (Batas sa Ika-13 buwan o PD 851).



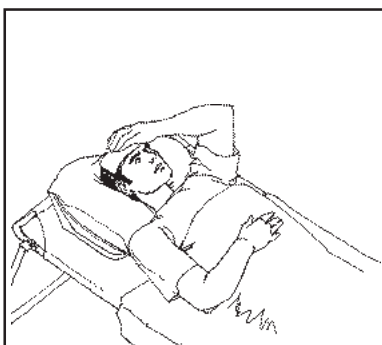
Sahod sa ika-13 buwan

2. Mga benepisyo sa Social Security System (SSS)

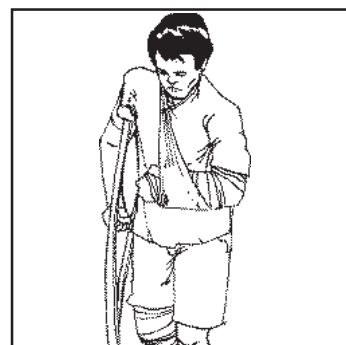
Nilikha ang Social Security System sa ilalim ng Batas ng Republika 1161. Itinatakda ng batas na magbigay ng pirmi at regular na kontribusyon sa SSS ang lahat ng empleyado/manggagawa sa pribadong sektor sa buong bansa. (Sinasaklaw ng Government Service Insurance System o GSIS ang mga empleyado ng guberno). Bilang kasapi nito, maaari kang makakuha ng sumusunod na benepisyo:



Panganganak



Pagkakasakit



Pagkabaldado



Pagreretiro



Pagkamatay at Pensyon

3. Mga benepisyo sa Employees Compensation Commission (ECC)

Magbabayad ang ECC para sa sakit, pinsala at kamatayan na kaugnay ng trabaho. Kabilang dito ang pagkabaldado, rehabilitasyon, benepisyo sa pagkamatay at pagpapalibing.

Para sa dagdag na impormasyon kaugnay ng paksang ito, basahin ang modyul ng NFE A&E na may pamagat na *Sahod ng Manggagawa at mga Benepisyo*.



Subukan Natin Ito

- Nakasulat sa kahon sa ibaba ang iba't ibang petsa ng regular at espesyal na pista-opisyal sa Pilipinas. Isulat ang angkop na regular o espesyal na pyesta-upisyal para sa bawat petsa.

Abril 9	_____
Nobyembre 30	_____
Nobyembre 1	_____
Mayo 1	_____
Hunyo 12	_____

- b. Maglista ng apat na benepisyong kaugnay sa sahod.

- c. Sa kuwento sa pahina 6, iligal ang pagsisisante kay Myrna dahil nakabakasyon siya. Anu-ano ang batayan para matanggal sa serbisyo ang isang empleyado/manggagawa?

Ihambing ang mga sagot sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pahina 42.

Kumusta ang mga sagot mo? Nakuha mo ba ang lahat ng tamang sagot? Para malaman ang sagot sa tanong blg. 3, basahin ang mga pag-aaral sa ibaba at sa susunod na mga talakayan.



Pag-aralan at Suriin Natin Ito

Pag-aralan at suriin ang iba't ibang halimbawang kaso sa ibaba.

1. Nahuli ang sekyuriti gard na nagpa-*punch*-in, hindi lamang ng kanyang time-card kundi pati na rin ng time card ng dalawang iba pang empleyado. Nang inspeksyunin pa ang kanilang mga time card, nadiskubreng pineke nila ang ilang nakatala sa time card. Nakatala sa time card na pumasok sila sa trabaho noong Pebrero 19 at 23 gayong lumiban sila nang mga araw na iyon.

Ano ang nilabag ng mga manggagawa? Maaari bang makatwirang dahilan ito para sisantihin sila? Bakit?

2. Nagtatrabaho si Fidel sa isang pabrika ng de lata. Trabaho niya ang manu-manong pagdidikit ng etiketa sa mga produkto ng kompanya. Noong Enero 1999, bumili ang pabrika ng isang makina na awtomatikong nagdidikit ng etiketa sa mga produkto. Dahil dito, naging mas mahusay at mas mabilis ang buong proseso. Gumagawa ang makina ng trabahong karaniwang ginagawa ng 15 katao. Dahil dito, tinanggal sa pabrika si Fidel at ang iba pang kapwa niya manggagawa.

May makatwirang dahilan ba para tanggalin si Fidel at ang kanyang kapwa manggagawa? Makakatanggap ba siya ng bayad para dito?

Ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* sa mga pahina 43 ang mga sagot mo.

Ano ang makatwirang dahilan? Ano ang awtorisadong dahilan? Anu-ano ang batayan sa pagtatanggal o pagsisisante sa mga empleyado o manggagawa? Ipagpatuloy ang pagbabasa sa talakayan tungkol sa karapatan ng mga manggagawa.



Alamin Natin

Hindi maaaring sisantehin ang mga manggagawa nang walang makatwiran at awtorisadong dahilan. Pagsunod ito sa karapatan ng manggagawa sa kasiguruhan sa trabaho. Ang ibig sabihin ng kasiguruhan sa trabaho ay pagpapanatili sa manggagawa sa kanyang pusisyon at pagprotekta sa kanya para hindi masisante nang walang makatwirang dahilan.



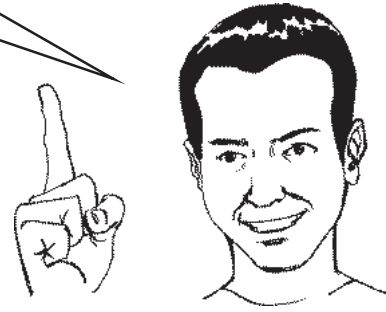
Sa kasong regular na trabaho, ang employer ay hindi dapat magtanggap ng isang empleyado maliban kung may makatwirang dahilan o kung awtorisado ng batas (Art. 279 ng Kodigo sa Paggawa).

Basahin ang pag-uusap sa ibaba para malaman ang tungkol sa makatwiran at awtorisadong mga dahilan para sa pagsisisante sa mga empleyado.



Maaaring tanggalin ng employer ang empleyado sa sumusunod na makatwirang dahilan:

1. napakasamang gawi o sinasadyang pagsuway
2. malala at paulit-ulit (madalas gawin) na pagpapabaya ng empleyado sa kanyang mga tungkulin
3. pandaraya o hindi tapat at kawalan ng kumpanya
4. paggawa ng krimen o paglabag
5. iba pang dahilan na katulad ng nabanggit sa itaas.



Maaaring sisantehin o tanggalin ang empleyado sa alinmang sumusunod na awtorisadong dahilan:

- a. pagkakabit ng mga aparato para makatipid sa paggawa – maaaring bumili ng mga aparato o makinarya ang kumpanya na makakatulong sa pagpapabilis ng produksyon at sa gayo'y makina na ang gagawa sa trabaho ng ilang manggagawa.
- b. Kalabisan – ang sobrang posisyon ay maaaring resulta ng pag-upa ng sobrang manggagawa, pag-unti ng bolyum ng negosyo, pag-alis ng isang partikular na linya ng produkto o serbisyo at iba pa.
- c. Pagbabawas o retrenchment para makaiwas sa pagkalugi – maaaring magbawas o magtanggali ng mga empleyado ang employer para makaiwas o magpaliit ng lugi ng negosyo.
- d. Pagsasara o pagtigil sa pagpapatakbo ng negosyo, maliban kung ang pagsasara ay may layuning paikutan ang batas. Maaaring magtanggali ng mga manggagawa ang kompanyang nalugi at ang resulta'y kailangan itong magsara o tumigil sa pagnenegosyo.



Subukan Natin Ito

Gaano ang naiintindihan mo sa ating talakayan? Sagutin ang sumusunod na tanong:

1. Sa ilalim ng collective bargaining agreement sa pagitan ng PHIL ALE at ng unyon, binibigyan ng karapatang magbakasyon dahil sa pagkakasakit o *sick leave* sa loob ng 15 araw ang isang regular na empleyado na may isang (1) taon man lamang na tuluy-tuloy na serbisyo. Maaaring gamitin ng empleyado ang kanyang bakasyon sa pagkakasakit maliban kung bibigyan niya ng sertipikong medikal ang kumpanya.

Laging lumiliban sa trabaho ang empleyadong si Menandro. Tuwing liliban siya dahil sa pagkakasakit, hindi siya nagsusumite ng notipikasyon o sertipikong medikal. Sa halip, sisipot siya kinabukasan at magbibigay ng iba't ibang paliwanag. Nagbabala ang manedyer sa kanyang mga pagliban at posibleng kahahantungan ng kanyang empleyo. Sa bandang huli, noong Pebrero 12, 2001, pagkaraang magkaroon siya ng 20 beses na pagliban sa loob ng anim na buwan, nagsabi ang manedyer sa kanya na sisisantehin siya.

May makatwirang dahilan ba sa pagsisisante kay Menandro? Ano ang makatwirang dahilan ito?

2. Gumagawa at nag-eeksport ang KPF Sportswear, Inc. ng mga yaring kasuotan na regular na ipinapadala sa Canada. Noong Hunyo 1999, nagpasa ng patakaran ang Canada na pansamantalang titigil ang bansa sa pag-iimport ng mga kasuotan sa ibang bansa. Isa ang KPF sa mga kompanyang naapektuhan. Dahil dito, pansamantalang nagtanggag ng 20 sa 40 empleyado nito. Nagprotesta ang mga empleyado sa hakbang na ito ng kumpanya at nagsampa ng kaso sa National Labor Relations Commission.

Lumabag ba ang kompanya sa karapatan ng mga manggagawa nito? May makatwirang dahilan ba sa lay-off?

3. Napansin ni Mr. Chi, ang prodyuser ng TLX Movies na nawawala ang sobrang naglalaman ng malaking pera sa kanyang drawer. Tinanong niya ang mga tao sa kanyang opisina kung sino ang kumuha. Walang umamin. Nang magbantang magtatanggal si Mr. Chi ng lahat ng empleyado, sinabi ng isa sa kanila na nakita niyang lumapit sa mesa ni Mr. Chi ang production assistant. Hinarap ni Mr. Chi ang production assistant. Kahit tumanggi ang production assistant na siya ang kumuha ng pera, tinanggal pa rin siya ni Mr. Chi.

Makatwirang dahilan ba ang pagtanggag sa production assistant? Bakit o Bakit hindi?

Tapos ka na ba sa pagsagot sa mga tanong? Kung oo, ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pp. 43–44 ang mga sagot mo.

Sa ating huling aktibidad, nalaman mo na iligal o labag sa batas ang pagtatanggag sa production assistant. Ito’y dahil hindi sumunod ang producer ng TLX Movies sa nararapat na proseso sa pagtatanggag o pagsisisante sa mga empleyado. Ano ang nararapat na proseso? Ano ang prosesong dapat sundin ng mga employer sa pagsisisante sa mga empleyado? Magbasa pa para malaman ang mga sagot sa tanong na ito.



Basahin Natin Ito

Ano ang ibig sabihin ng “due process” o nararapat na proseso? Para malaman mo, basahin ang pag-uusap sa ibaba.

Sa bahay nina Jose at Meling...



Isinasaad din sa Konstitusyon ang karapatan ng manggagawa sa nararapat na proseso. Nagtatakda ito na “walang sinuman ang pagkakaitan ng karapatang mabuhay, maging malaya at magmay-ari nang hindi dumadaan sa nararapat na proseso ng batas.” **Itinuturing na pag-aari ng sinuman ang trabaho o gawain niya.** Kung gayon, hindi ito maaaring ipagkait sa sinuman nang hindi sumusunod sa wastong pamamaraang legal.

Sa pagpapasyang magsisante o magtanggap ng isang empleyado, ang employer ay dapat sumunod sa pamamaraang ito:



Hakbang 1 – Sundin ang karapatan ng manggagawa sa kasiguruhan sa trabaho – Walang manggagawang magsisante kung walang makatwiran at awtorisadong dahilan. May makatwiran o awtorisadong dahilan ba sa pagsisante sa empleyado? Maaaring malaman ito ng employer sa pamamagitan ng angkop na imbestigasyon.

Hakbang 2 – Magpadala ng pabatid ng pagtatanggal. Ipapadala sa empleyado ang nakasulat na pabatid na nagsasaad ng partikular na ginawa o di ginawa na magiging batayan ng kanyang pagkatanggal.

Hakbang 3 – Magsagawa ng imbestigasyon at pagdinig sa kaso. Magbibigay ang employer ng pagkakataon sa empleyado na sumagot sa mga bintang at magtanggol ng sarili. Kung nanaisin niya, maaari niyang kunin ang serbisyo ng isang ligal na kinatawan.

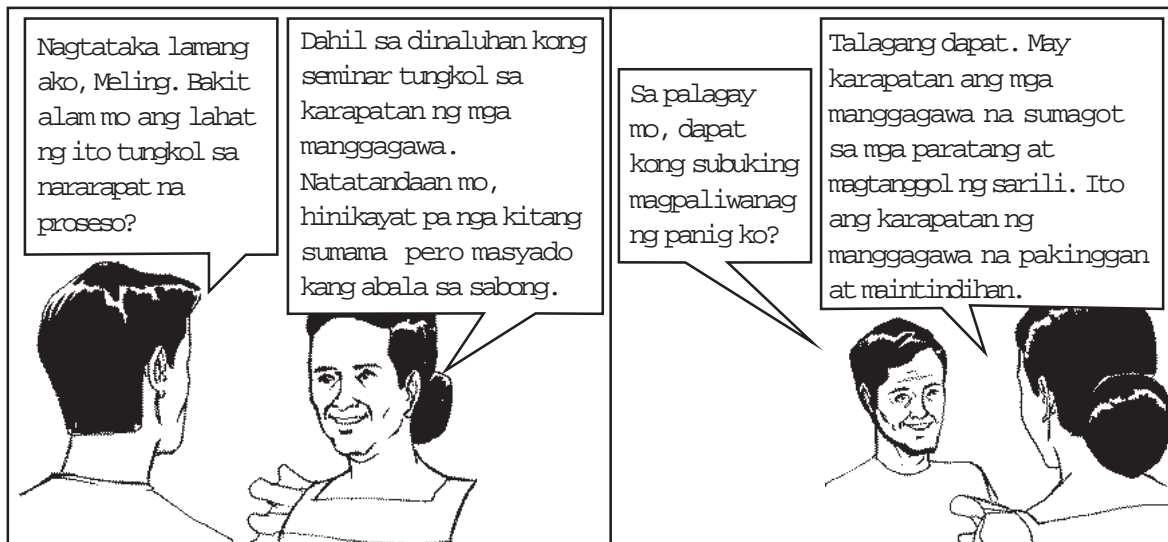
Hakbang 4 – Ang desisyong magtanggap. Ipagbibigay-alam, nang nakasulat, ng employer ang kanyang desisyon sa pagtatanggal sa nasabing empleyado.

Hakbang 5 – Bibigyan ng karapatan ang manggagawa na magmatwid sa pagtatanggal sa kanya. May karapatan ang empleyado na magmatwid sa ligalidad o pagkamakatwiran ng pagtatanggal sa pamamagitan ng pagsasampa ng kaso sa rehiyonal na sangay ng National Labor Relations Commission (NLRC) ng Dole.

Hakbang 6 – Panahon ng pagdedesisyon. Ang Labor Arbiter o Tagapamagitan sa Paggawa na itinalaga sa pagpoproseso ng kaso ay magdedesisyon sa loob ng 20 araw na may trabaho, mula sa araw ng pagsusumite nito.

Hakbang 7 – Maglabas ng sertipikasyon ng empleyo. Dapat bigyan ng sertipikasyon ng empleyo ang isang empleyado, kung hihingi siya nito.

Hakbang 8 – Magsumite ng ulat ng pagtatanggal – Magsusumite ang employer ng isang buwanang ulat sa Department of Labor and Employment (DOLE) ng lahat ng tinanggal niya sa buong buwan.





Alamin Natin ang Iyong mga Natutuhan

Gaano mo naiintindihan at natatandaan ang mahahalagang punto sa araling ito?

Sagutin ang nasa ibaba.

- A. Isulat sa mga patlang ang pinakawastong salitang nagkukumpleto sa bawat pahayag.

1-2 May karapatan ang manggagawa na tumanggap ng makatwirang _____ at _____.

4. Ang isang manggagawa ay myembro ng lakas- _____, nakaempleyo man o hindi.

4-5 Hindi maaaring tanggalin ang mga manggagawa nang walang _____ at _____ dahilan.

- B. Maglista ng mga batayang karapatan ng manggagawa na tinalakay sa araling ito.

- A. Tukuyin ang karapatan ng mga manggagawa na ipinapakita sa sitwasyon sa ibaba.

1. Weyter si Lino sa isang kantina. Isang araw, hindi siya nakapagtrabaho dahil nagkasakit ang asawa niya at walang mag-aalaga sa kanilang maliliit na anak. Kinabukasan, pumasok na siya. Nagalit sa kanya ang superbisor dahil sa kanyang pagliban noong nakaraang araw. Inakusahan siyang umiiwas sa mabigat na trabaho tuwing Biyernes. Kahit galit kay Lino ang superbisor, pinilit pa rin niyang makipagkita para magpaliwanag ng panig niya.

2. Inakusahan si Leslie ng kanyang kapwa manggagawa ng pamemeke ng transaksyon sa pera at pagbubulsa ng pera ng kumpanya. Alam ni Leslie na pilit na sinisira ng kapwa niya manggagawa ang kanyang reputasyon dahil madalas silang mag-away noong nakaraan. Dahil takot na matanggal, humiling ng imbestigasyon si Leslie at pagkakataong malinis ang kanyang pangalan.

3. Nagtatrabaho si Mang Leonario bilang tagalinis sa isang pribadong palengke sa Vigan, Ilocos Sur. Sumasahod siya nang mababa sa minimum na sahod. Nang bumalik sa Vigan ang kanyang anak na babae na nagtatrabaho bilang personnel assistant sa Maynila, nagsabi siya sa kanyang tatay ng tungkol sa kanyang karapatan at hinimok siya na magreklamo tungkol sa kanyang sahod. Sa mungkahi ng kanyang anak na babae, nagreklamo si Mang Leonario sa kanyang boss. Nang tumanggi ang boss na taasan ang kanyang sahod, pumunta siya sa rehiyonal na sangay ng DOLE.
-

Ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pahina 44 ang mga sagot mo.

Kumusta ang mga sagot mo? Tama ba lahat? Kung tama, mahusay! Kung may ilang mali, huwag mag-alala. Ang gagawin mo lamang ay magbasa ng mga bahagi ng aralin na hindi malinaw sa iyo. Basahin din ang buod sa ibaba para makatulong sa iyo na matandaan ang mahahalagang puntong tinalakay sa araling ito.



Tandaan Natin

Sa araling ito, nalaman mo na may karapatan ang mga manggagawa na itinatakda sa Konstitusyon ng Pilipinas at sa Kodigo sa Paggawa. Ilan sa mga karapatang ito ay ang sumusunod:

- ◆ Ang karapatang tumanggap ng makatwirang sahod at benepisyo
- ◆ Ang karapatan sa kasiguruhan sa trabaho
- ◆ Ang karapatan sa nararapat na proseso ng batas
- ◆ Ang karapatang pakinggan at maintindihan

Sa pagsunod sa karapatan ng manggagawa sa kasiguruhan sa trabaho at nararapat na proseso ng batas, walang manggagawa/empleyado ang tatanggalin nang walang makatwiran at awtorisadong dahilan at nang hindi sumusunod sa wastong pamamaraang ligal.

Dito nagtatapos ang Aralin 1. Maaari ka na ngayong lumipat sa susunod na pahina para sa Aralin 2.

Ang Iba pang Karapatan ng mga Manggagawa at ang Kanilang mga Responsibilidad

Sa aralin 1, nalaman mo ang ilan sa iyong mga karapatan bilang manggagawa. Sa araling ito, malalaman mo ang iba mo pang karapatan. Kabilang dito ang iyong karapatan sa pantay na oportunidad sa trabaho, kalayaan sa sexual harassment at iba pa. Pero nangangahulugan ba ito na maaari mong matamasa ang iyong mga karapatan nang walang kaakibat na responsibilidad? Sa araling ito, matututuhan mo, na kung mayroon ka mang karapatang matatamasa, mayroon ka ring mga responsibilidad na dapat gampanan.

Ano ang gagawin mo kung nilabag ang mga karapatan mo bilang manggagawa? Sino ang makakatulong sa iyo? Saan ka pupunta para humingi ng tulong? Sasagutin din ng araling ito ang mga tanong na iyan. Tinatalakay dito ang angkop na mga ahensya ng gobyerno at pribadong organisasyon na makakatulong sa iyo sa magtaguyod ng mga karapatan mo bilang manggagawa.

Pagkatapos pag-aralan ang modyul na ito, makakaya mo nang:

- ◆ ipaliwanag ang iba pang karapatan mo bilang manggagawa
- ◆ talakayin ang mga responsibilidad mo bilang manggagawa; at
- ◆ tukuyin ang iba't ibang ahensya ng gobyerno at pribadong organisasyon na makakatulong sa pagtataguyod ng iyong mga karapatan



Subukan Natin Ito

Anu-ano ang ilan sa mga karapatan mo bilang manggagawa na hindi pa nabanggit sa Aralin 1? May nalalaman ka bang kahit ano? Sikaping ilista ang mga ito sa patlang sa ibaba.

Ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* ang mga sagot mo sa pahina 45.

Para mas maintindihan ang mga karapatang ito, magbasa pa.

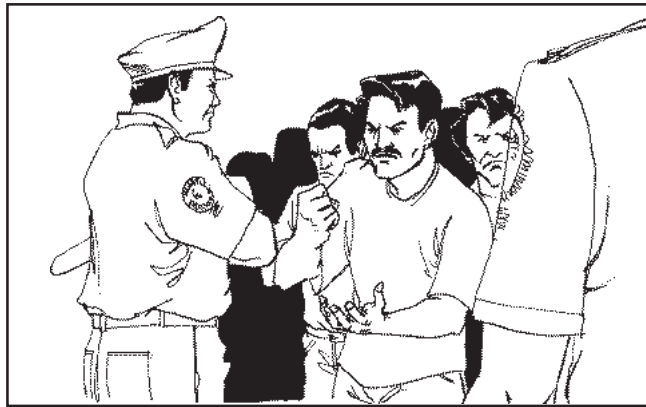


Basahin Natin Ito

Lider si Mang Andres ng organisasyon ng mga manggagawa sa pabrika ng bakal sa Bicutan. Matagal na siyang nagsisilbi sa kompanya. Kilala siyang mabait, maunawain, masipag at magalang kahit sa mga nakakabata sa kanya. Minahal na niya ang kompanya dahil sa nasisiyahan siya sa pamamalakad nito.

Gayunman, pagkaraan ng ilang taon, nagkaroon ng bagong tagapamahala. Napakaistrikto ng bagong manedyer. Tuwing mahuhuli ng pasok ang mga empleyado binibigyan sila ng babala na masususpinde sila sa susunod. Ganoon din ang banta kahit bagyo o masamang panahon ang dahilan ng pagiging huli.

Hindi na makatiis ang mga empleyado sa malupit na trato, kaya nagplano silang magwelga. Bago pa man ang welga, nagkaroon na ng mainitang pagtatalo ang mga manggagawa at mga sekyuriti gard ng kompanya. Gustong makipag-usap ng mga manggagawa sa tagapamahala bago nila pormal na simulan ang kanilang welga. Pero sinabi sa kanila ng mga sekyuriti gard na ayaw makipag-usap ng tagapamahala sa kahit kanino sa kanila.



Nagwelga kinalaunan ang mga manggagawa na humantong sa di magandang pangyayari. Habang nagkakaroon ng mainitang pagtatalo ng mga sekyuriti gard at welgista, aksidenteng nakapatay ng sekyuriti gard ang isa sa mga manggagawa.

Nakaabot sa korte ang pangyayari. Hinuli ang manggagawang aksidenteng nakapatay ng sekyuritigard. Dininig sa korte ang kaso. Sinentensyahan siya ng habambuhay na pagkabilanggo. Si Mang Andres, bilang lider, ay nakulong din ng ilang taon.



Subukan Natin Ito

Sagutin ang mga sumusunod na tanong.

1. Ano ang nag-udyok sa mga manggagawa na magwelga?

2. Ano ang karapatan ng mga manggagawa na nilabag ng bagong tagapamahala?

3. Ano ang sitwasyon na nagpakitang nagsikap ang mga manggagawa na maggiit ng kanilang mga karapatan?

4. Kung ikaw si Mang Andres, ganoon din ba ang gagawin mo? Bakit? Bakit hindi?

Ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* sa mga pahina 45 ang mga sagot mo.

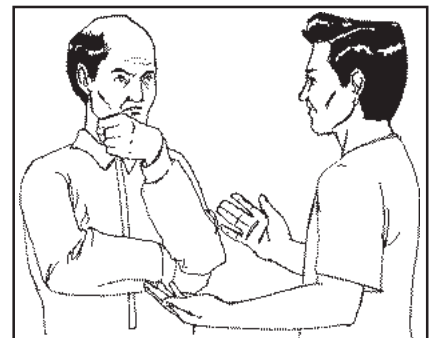
Magbasa pa para malaman ang mga karapatan ng manggagawa.



Alamin Natin

Ang karapatang ganap na magpahapag ng karaingan

May karapatan ang mga manggagawa na ganap na magpahapag ng kanilang karaingan. Ibig sabihin, maaari silang magreklamo sa mga employer o tagapamahala tungkol sa di kasiya-siyang kalagayan sa pagtatrabaho. Sa ilalim ng Artikulo 255 ng Kodigo sa Paggawa, “Ang Estado ay nangangalaga at gumagalang sa karapatan ng indibidwal na empleyado o alinmang grupo ng empleyado na magharap ng karaingan sa kanilang mga employer sa anumang oras.”



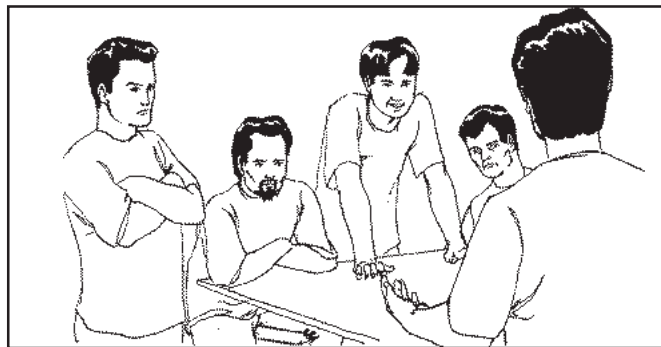
Sa kwento ni Mang Andres, gustong maghapag ni Mang Andres at kapwa manggagawa ng karaingan sa mapang-aping bagong manedyer. Nilabag ang karapatang iyon nang tumangging makipag-usap sa kanila ang tagapamahala. Kung nakinig lamang sa mga problema ng mga manggagawa ang tagapamahala, sana'y naiwasan ang mga kaguluhan at karahasan. Sa katunayan, ang isa sa mga hakbang sa pag-iwas/paglutas sa mga alitan ay sa pamamagitan ng pamamaraang paghahapag ng karaingan.

Ang alitan sa paggawa ay anumang kontrobersiya o di pagkakasundo tungkol sa mga kundisyon ng empleyo o representasyon ng mga tao sa negosasyon dahil sa pagbabago sa mga kundisyon ng empleyo.

Para makaiwas sa alitan, maaaring magpahayag ang isang empleyado ng kanyang reklamo, problema at mungkahi sa pamamagitan ng direktang paglapit sa employer o kaya'y maaari siyang katawanin ng organisasyon sa paggawa na kanyang kinasasapian.

Ang karapatang mag-organisa ng sarili

Isa pa itong karapatan ng manggagawa, ang karapatang mag-organisa ng sarili. Ang Artikulo 243 ng Kodigo sa Paggawa ay nagpapahayag na “lahat ng taong nakaempleyo sa komersyal, industriyal at agrikultural na mga empresa ay may karapatang magbuo, sumapi o tumulong sa mga organisasyon sa paggawa na napili nila para sa collective bargaining.” Sa mismong araw ng kanyang empleyo, maaaring sumapi ang isang empleyado sa organisasyon ng paggawa.



Pag-usapan Natin Ito

Ano ang isang organisasyon sa paggawa? Kasapi ka ba ng isang organisasyon sa paggawa? Sino ang maaaring sumapi sa isang organisasyon sa paggawa? Ano ang collective bargaining agreement?

Makipagtalakayan tungkol dito sa iyong pamilya, kaibigan at kapwa mag-aaral.

Ang isang **organisasyon sa paggawa (labor organization)** ay alinmang unyon o samahan ng mga empleyado na nakatayo sa buong kumpanya o isang bahagi nito para sa collective bargaining. Nakikipagharap din ito sa mga employer kaugnay ng mga kundisyon sa empleyo. (Art.212).

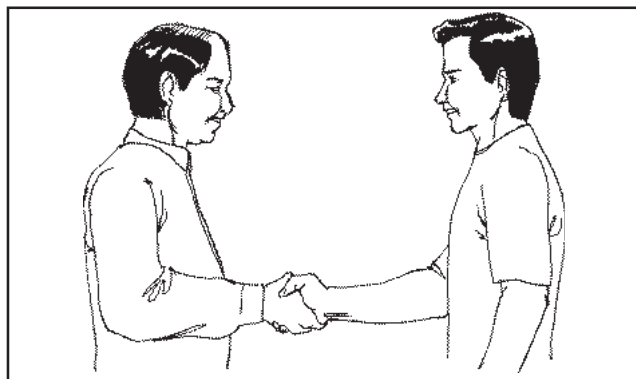
Sino ang maaaring sumapi sa organisasyon sa paggawa?

1. mga manggagawa sa industriya, komersyo at agrikultura;
2. mga empleyado sa mga institusyon sa relihiyon, kawanggawa, medikal at edukasyon (na kumikita o hindi kumikita); at
3. mga empleyado ng mga korporasyong pag-aari o kontrolado ng gubyrno.

Maaaring magbuo ng sariling samahan ng mga manggagawa ang lahat ng iba pang manggagawa, kabilang ang may sariling hanapbuhay, walang employer at mga manggagawang bukid .

Hindi maaaring magbuo, sumapi o tumulong sa alinmang organisasyon sa paggawa ang mga empleyadong nasa pusisyong tagapamahala.

Ano ang Collective Bargaining Agreement?



Ang Collective Bargaining Agreement ay isang kontrata sa pagitan ng mga manggagawa at employer na naglalahad ng mga kundisyon sa empleyo na dagdag sa mga isinasaad sa batas.



Pag-isipan Natin Ito

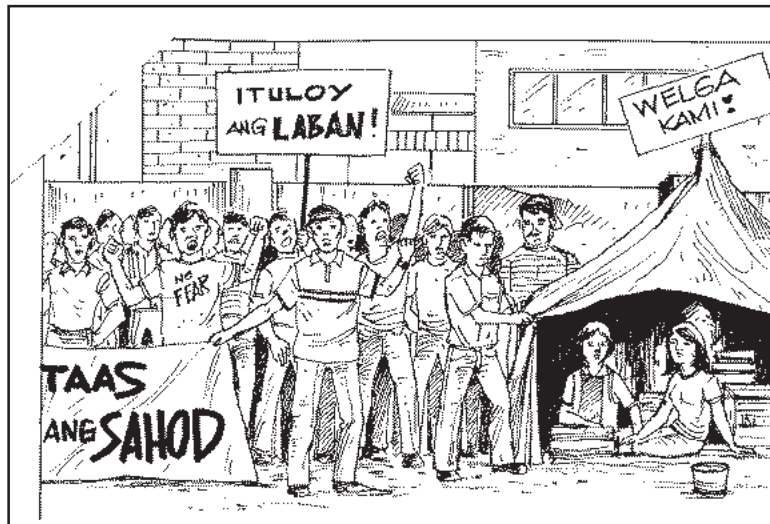
Ang isa pang paraan kung saan makakapagpahayag ang mga manggagawa ng kanilang hinaing ay sa pamamagitan ng ligal na sama-samang pagkilos. Anu-ano ang ligal na sama-samang pagkilos? Nakalahok ka na ba sa dito? Bakit sumasali ang mga manggagawa sa mga ito? Magbasa pa para malaman mo.



Alamin Natin

Karapatang sumali sa ligal na sama-samang pagkilos

Katulad sa karapatan ng manggagawa na mag-organisa ng sarili ay ang karapatang sumali sa ligal na sama-samang pagkilos para makamit ang mga lehitimong layunin. Isinasaad ng Artikulo 263 ng Kodigo sa Paggawa na “kaugnay ng patakaran ng Estado na pasiglahin ang malayang unyonismo at malayang collective bargaining, may karapatan ang mga manggagawa na lumahok sa sama-samang pagkilos para sa layunin ng collective bargaining at para sa kapakinabangan at proteksyon ng isa’t isa.”



Kabilang sa ligal na sama-samang pagkilos ang sumusunod:

1. Welga – pagtigil sa pagtatrabaho ng mga empleyado para makakuha ng mas paborableng kundisyon. Tumatagal ito hanggang ipagkaloob ng employer ang ng mga manggagawa.
2. Pagpipiket – paglalakad o pagmamartsa sa lugar ng negosyo na kalahok sa alitan sa paggawa para kuminsihin ang publiko na huwag sumuporta sa mga serbisyo o produkto ng nasabing negosyo. Maaaring gawin ito sa pamamagitan ng pagpapakalat ng salita, mga banner, plakard atbp. Maaari ding mang-impluwensya o manghikayat ang mga nagpipiket sa kapwa mga manggagawa para tumigil sa pagtatrabaho sa kompanyang iyon.
3. Kolektibong sulat – maaaring magpahayag ang mga empleyado/ manggagawa ng kanilang mga reklamo laban sa employer/ tagapamahala sa pamamagitan ng sulat na pinirmahan at inilathala nila.
4. Publisidad – maaaring mag-anunsyo sa publiko ang mga kasapi ng organisasyon sa paggawa tungkol sa welga at mga sangkot na isyu. Maaari silang gumawa nito sa pamamagitan ng mga karatula, polyeto, o patalastas sa pahayagan.

5. Pagdadala ng plakard at banner – maaaring manghingi ng suporta ng publiko ang isang welgista o nagpipiket sa pamamagitan ng pagdadala ng plakard o banner sa mga lansangang pampubliko.
6. Mga talumpati, musika at pagbobrodkas – Ligal para sa organisasyon sa paggawa na magpahayag ng opinyon tungkol sa pagiging di makatwiran ng isang employer sa pamamagitan ng isang brodkast sa radyo. Maaari din itong gumamit ng sasakyan na nagdadala ng karatulang hindi iligal at nagdadala ng aparato para sa musikang nagbobrodkas. Gayunman, itinuturing na anyo ng pananakot ang paggamit ng loudspeaker sa harap ng pinagpipiketan.
7. Boykot – ito ang nagkakaisang pagtanggì sa pagtataguyod ng mga produkto o serbisyo ng isang employer at paghikayat sa iba na gawin din ang ganoon.
8. *Slowdown* – ito ang pag-aantala ng mga empleyado, sa produksyon at pamamahagi, nang hindi ganap na tumigil sa pagtatrabaho. Ginagawa ito para mapilitan ang employer na tumugon sa kahilingan ng mga empleyado.



Pag-isipan Natin Ito

Sa kaso ni Mang Andres at ng kanyang mga kapwa manggagawa, lumahok ba sila sa ligal na aktibidad? Bakit o bakit hindi? Ano ang layunin nila sa pagwewelga? Lehitimong layunin ba ito?

Ihambing dito ang iyong mga sagot:

Lehitimo ang layunin ni Mang Andres at ng kanyang mga kapwa manggagawa. Nagreklamo sila sa di kasiya-siyang kalagayan sa paggawa. Pero lumabag sila sa batas nang hindi sila magpadala ng pabatid sa Department of Labor and Employment (DOLE) at nang gumamit sila ng karahasan, na nagresulta sa pagkamatay ng sekyuriti gard.

Maaaring ligal o iligal ang sama-samang pagkilos depende sa paraan at hakbang na ginamit, at ang layuning gustong makamit.

Alam mo bang...

May karapatang mag-organisa ang mga empleyado ng gubyrerno pero wala silang karapatang magwelga?
(Artikulo 263-266, Kodigo sa Paggawa)



Subukan Natin Ito

Itugma ang nasa Hanay A sa nasa Hanay B. Gumuhit ng linyang kumukunekta sa bawat pares.

Pagpipiket	inaantala ng mga manggagawa ang produksyon at pamamahagi ng mga produkto ng kumpanya.
Welga	may karapatan ang lahat ng manggagawa/empleyado na bumuo, sumapi o tumulong sa organisasyon sa paggawa
Karapatang mag-organisa	paglalakad o pagmamartsa sa lugar ng negosyong ng sarili kalahok sa alitan sa paggawa
Boykot	pagtigil ng mga empleyado sa trabaho
Slowdown	isang kontrata sa pagitan ng mga manggagawa at empleyado na nagsasaad ng mga kundisyon sa empleyo
CBA	nagkakaisa sa pagtanggap tangkilikin ang mga produkto o serbisyo ng isang employer

Ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pahina 46 ang mga sagot mo.

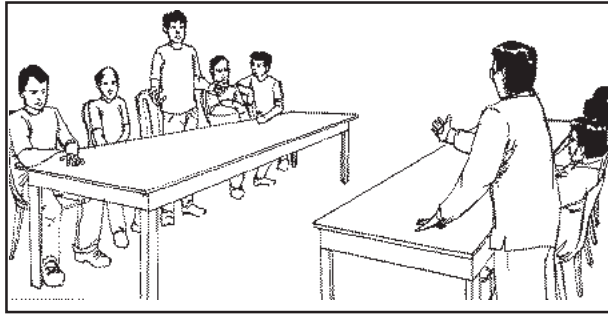
Ipagpatuloy natin ang ating talakayan tungkol sa karapatan ng mga manggagawa.



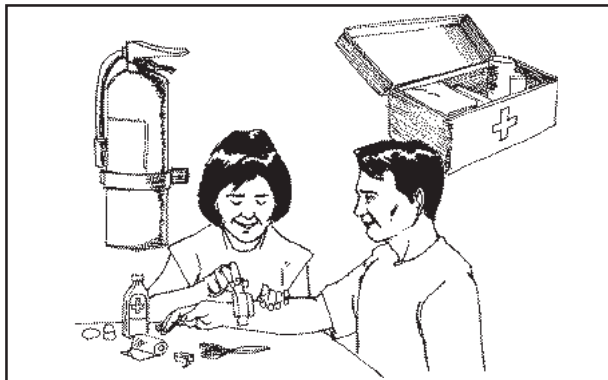
Alamin Natin

Ang karapatang lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon

“May karapatan ang isang manggagawa na lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon na nakakaapekto sa kanilang mga karapatan, benepisyo at kapakanan.” (Art. 211). Hindi tinutukoy sa itinatakdang ito sa Kodigo sa Paggawa ang tagapamahala sa negosyo. Pangunahing tinutukoy dito ang paglahok ng mga manggagawa sa paghahapag ng karaingan at boluntaryong paraan sa paglutas sa mga alitan. Dapat lumahok sa pagdedesisyon ang mga manggagawa, laluna sa mga nakakaapekto sa kasiguruhan sa trabaho o sa maaaring humantong na pagkawala ng trabaho o hanapbuhay. Dapat ding tiyakin ng tagapamahala na ang mga empleyado nito ay wastong nasabihan man lamang ng mga desisyon o aksyon nito.



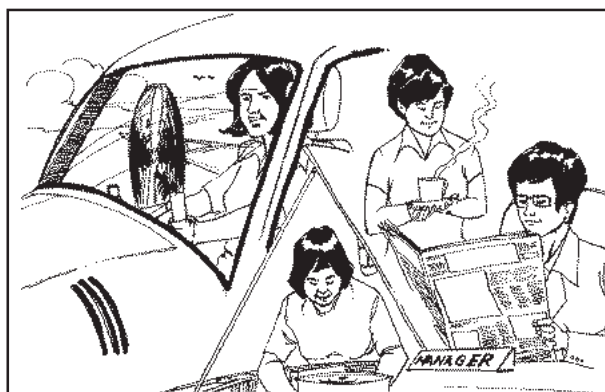
Ang karapatan sa ligtas at malinis na pinagtatrabahuhan



Ayon sa Kodigo sa Paggawa, kailangang sumunod ang mga employer sa mga pamantayan sa kaligtasan at kalusugan kaugnay ng trabaho. Layunin na pawiin o bawasan ang panganib sa lugar ng trabaho. Dapat magkaroon ang pinagtatrabahuhan ng angkop na liwanag, bentilasyon at labasan kapag may sunog, atbp. Dapat ding magbigay ang employer ng mga aparato sa kaligtasan tulad ng mga gamot at kagamitan para sa paunang lunas at mga pamatay-sunog. Dapat itong gumawa ng hakbang para magkaroon ng sapat na bilang ng empleyado na sinanay sa pagbibigay ng paunang lunas. (Aklat IV, Art. 162-165)

Para sa dagdag na impormasyon tungkol sa kalusugan at kaligtasan sa pinagtatrabahuhan, maaari mong basahin ang isa pang modyul ng NFE A&E na may pamagat na, *Ligtas Ba ang Lugar ng Iyong Paggawa?*

Ang karapatan sa pantay na oportunidad sa trabaho



Isa pang karapatan ng manggagawa ang karapatan sa pantay na oportunidad sa trabaho o empleyo. Nagtatakda ang batas ng proteksyon sa mga babaeng manggagawa o empleyado sa pamamagitan ng pagbabawal sa pagtatangi o diskriminasyon laban sa kababaihan. Iligal para sa sinumang employer ang pagtatangi laban sa sinumang babaeng empleyado dahil sa kanyang kasarian. Halimbawa ng diskriminasyon ay pagbibigay ng mas mababang sahod o pagpabor sa isang lalaking empleyado kaugnay ng pagtataas ng pusisyon, oportunidad sa pagsasanay at iba pang benepisyo.

Ang karapatan laban sa karahasang sekswal

Itinatakda din sa batas ang proteksyon sa kababaihan laban sa karahasang sekswal. Sa ilalim ng Batas Laban sa Karahasang Sekswal ng 1995, iligal ang lahat ng anyo ng karahasang sekswal sa kapaligiran sa empleyo, edukasyon o pagsasanay. Nakakagawa ng karahasang sekswal ang isang tao sa pamamagitan ng paghinggi o pag-oobliga ng pabor na sekswal sa isang babaeng manggagawa.



Pag-usapan Natin Ito

Ang paghinggi o pag-oobliga ng pabor na sekswal ba ang tanging anyo ng karahasang sekswal? Paano kung nakakasakit ng damdamin ang masagi ng isang kapwa manggagawa ang iyong katawan? Hindi ba ito kasama sa anyo ng karahasang sekswal?

Makipagtalakayan sa iyong pamilya, kapwa manggagawa at kasamang mag-aaral.

Maaaring pisikal, berbal o biswal ang katangian ng karahasang sekswal. Kabilang ang sumusunod:

- a. walang-lubay na pagsasabi ng bastos na biro sa kapwa manggagawa na nakakasakit ng damdamin;
- b. panunuya (na nakakagalit) sa isang kapwa empleyado sa pamamagitan ng palagiang na laging pagsasalita tungkol sa seks;

- c. nagpapakita ng mga malalaswang larawan o babasahin sa pinagtatrabahuan;
- d. nagtatanong sa kapwa empleyado ng mga personal na tanong tungkol sa kanyang mga gawaing sekswal;
- e. gumagawa ng senyas sa kamay o katawan na nakakasakit ng damdamin sa isang kapwa empleyado;
- f. tumatawag sa telepono at nagsasalita ng malalaswa sa isang kapwa empleyado, sa panahon at labas sa oras ng trabaho;
- g. pagkurot o pagsagi sa katawan ng kapwa manggagawa;
- h. paghiling ng pakikipagtagpo o pabor kapalit ng trabaho, paborableng kundisyon sa trabaho o gawaing itinakda; at
- i. paghipo sa maseselang bahagi ng katawan ng isang kapwa empleyado, pagbabantang may katangiang sekswal at aktwal na panggagahasa.



Subukan Natin Ito

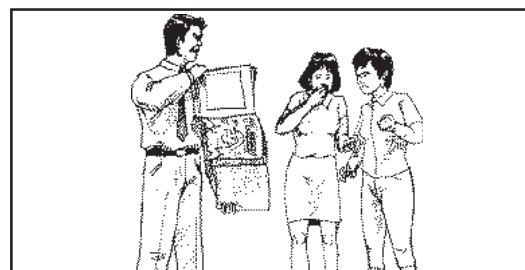
Itugma ang nasa Hanay A sa nasa Hanay B. Gumuhit ng linyang kumukunekta sa bawat pares.

A

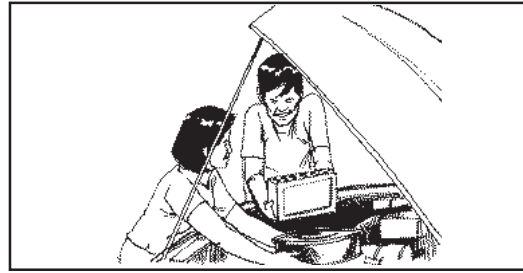
Ang karapatan sa
ligtas at malinis na
pinagtatrabahuan

Ang karapatan
sa pantay na
oportunidad sa
trabaho

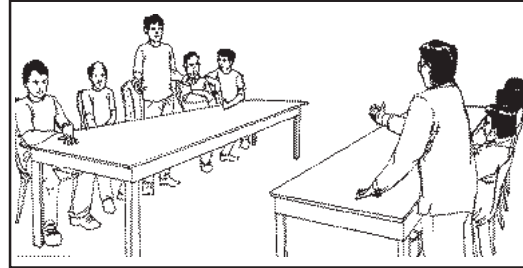
B



Ang karapatan
laban sa
karahasang
sekswal



Ang karapatang
lumahok sa proseso
ng pagbubuo ng
patakaran at
pagdedesisyon



Kumusta ang mga sagot mo? Tingnan kung tama ang pagtugma sa lahat ng pares. Ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pahina 46 ang mga sagot mo.

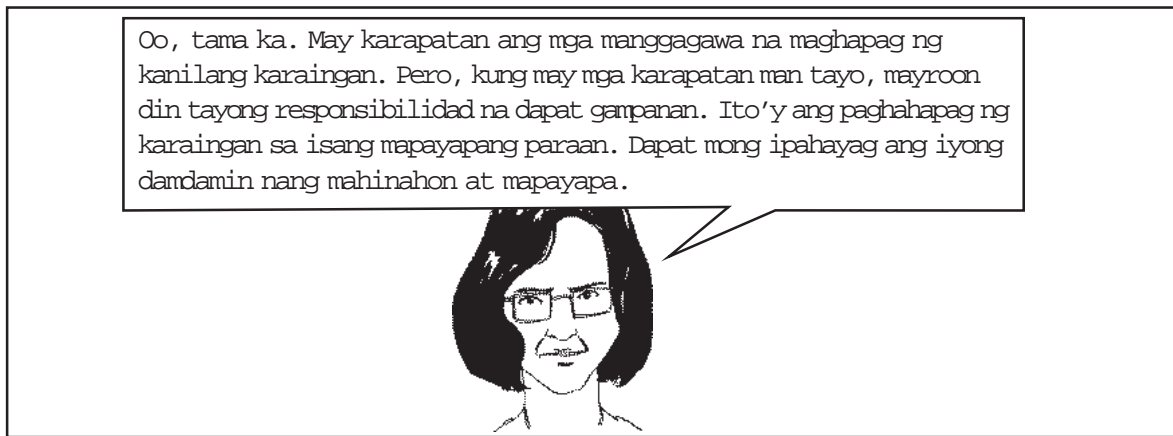
Ang tinalakay natin ay mga batayang karapatan mo bilang manggagawa. Ito ang mga karapatang dapat mong tamasahin ayon sa itinatakda ng Konstitusyon ng Pilipinas at iba't ibang batas sa paggawa. Pero bilang isang manggagawa, may mga tungkulin at responsibilidad ka bang dapat gampanan? Anu-ano ang mga responsibilidad na ito? Magbasa pa para malaman ang tungkol sa mga tungkulin at responsibilidad bilang manggagawa.



Basahin Natin Ito

Basahin ang diyologo sa ibaba. Ano ang ipinapaalala nito sa mga manggagawa?





Subukan Natin Ito

1. Ano ang ipinaalala ng diyalogo sa mga manggagawa?
2. Anu-ano ang responsibilidad ng dyanitor na nakalimutan niyang gampanan?
3. Ano sa palagay mo ang ilan sa mga responsibilidad mo bilang manggagawa?

Ihambing dito ang mga sagot mo:

1. Na may mga responsibilidad ang mga manggagawa.
2. Ihapag ang kanyang mga karaingan sa mapayapang paraan at gampanan nang mahusay at maingat ang mga tungkuling iniatas sa kanya.

3. Kabilang sa sumusunod ang mga responsibilidad mo bilang manggagawa:

- ◆ gampanan nang mahusay at maingat ang mga tungkuling iniatas sa iyo at napagkasunduan ninyo ng employer.
- ◆ Ihapag ang mga karaingan mo sa mapayapang paraan.
- ◆ Sundin ang mga tuntunin at patakaran ng kumpanya.
- ◆ Huwag na huwag lalahok sa kaguluhan at iba pang anyo ng karahasan.
- ◆ Huwag manira ng ari-arian o huwag manakit ng employer, pamilya at awtorisadong kinatawan nila.
- ◆ Sundin ang wastong hakbang sa kalusugan at kaligtasan.
- ◆ Laging lumahok sa mga isyu, mga proseso sa pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon na makakaapekto sa iyong mga karapatan, benepisyo at kapakanan bilang manggagawa.
- ◆ Ireport sa nararapat na awtoridad ang anumang paglabag sa iyong mga karapatan at sa mga kapwa manggagawa .



Pag-isipan Natin Ito

Ano ang gagawin mo kapag pinagkaitan ka ng mga benepisyo na nararapat sa iyo? Ipagpalagay mong hindi itinaas ang pusisyon mo dahil sa iyong kasarian, ano ang gagawin mo? Kung nasaktan ka habang nagtatrabaho, saan mo hahabulin ang bayad sa iyo? Kung ilegal na tinanggal ka sa trabaho, ano ang ahensya ng gubyerno na makakatulong sa iyo?

Basahin ang susunod na aktibidad para malaman ang mga sagot sa mga tanong na ito.



Alamin Natin

May mga ahensya ng gubyerno at pribadong organisasyon na makakatulong sa iyo na maggiit ng iyong mga karapatan bilang manggagawa. Para maprotektahan ang iyong sarili at ang iyong kapwa manggagawa, alamin ang tungkol sa sumusunod na ahensya at organisasyon:

Department of Labor and Employment (DOLE) – ito ang ahensya ng gubyerno na responsible sa pagpoprotekta sa mga karapatan ng manggagawa at mga employer.

National Labor Relations Commission (NLRC) – dinadala sa NLRC para sa kagyat na aksyon ang mga alitan sa paggawa sa pagitan ng mga empleyado o organisasyon sa paggawa at mga employer. Itinatalaga ang isang labor arbiter o tagapamagitan sa paggawa para dinggin ang dalawang panig ng mga isyu, timbangin ang mga ebidensya at ibigay ang hatol o desisyon.

Kung gusto mong magsampa ng pormal na reklamo sa ilang paglabag sa iyong mga karapatan at hindi mo kayang magbayad ng sariling abogado, makakapagbigay din sa iyo ang NLRC ng libreng abogado.

Social Security System (SSS) – maaaring tumanggap ng benepisyo ang mga manggagawang nakaempleyo sa pribadong sektor, tulad ng benepisyo sa pagkakasakit, panganganak, pagkabaldado, pagreretiro at iba pa.

Government Service and Insurance System (GSIS) – tumatanggap ang mga empleyado ng guberno na saklaw ng GSIS ng benepisyong katulad ng sa saklaw ng SSS.

Employees Compensation Commission (ECC) – ang ECC ang ahensyang responsable sa mga benepisyong tulad ng pagkakasakit, pagkabaldado, pagreretiro, kamatayan at pagpapalibing na kaugnay ng trabaho o nangyari habang nagtatrabaho at sa paggaman sa trabaho.

Kung kasapi ka ng unyon o organisasyon sa paggawa, maaari kang humingi ng suporta sa sumusunod:

Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)

National Labor Union (NLU)

National Confederation of Labor (NCL)

Bukluran ng Manggagawa para sa Pagbabago (BMP)

Trade Union Philippines and Allied Services (TUPAS)

Para sa mga babaeng manggagawa na nangangailangan ng tulong para sa pakikipaglaban sa kanilang mga karapatan, makakatulong sa kanila ang sumusunod na organisasyon:

Bureau of Women and Young Workers (BWYW) of the

Department of Labor and Employment

National Council on the Role of the Filipino Women (NCRFW) Gabriela



Subukan Natin Ito

Tingnan kung alam mo ang mga pangalan, numero ng telepono at address ng sumusunod na tao o ahensya na makakatulong sa pagtataguyod sa mga karapatan mo bilang manggagawa.

Ahensya	Pangalan ng Kalihim o Puno	Address	Numero ng Telepono
Department of Labor and Employment (DOLE)			
National Labor Relations Commission (NLRC)			
Social Security System (SSS)			
Government Service Insurance System (GSIS)			
Employees Compensation Commission (ECC)			

Kopyahin sa isang kapirasong papel ang impormasyong makukuha mo. Itago ito sa ligtas na lugar sa bahay para matingnan mo kapag kailangan mo ng tulong.

Tanungin ang iyong *Instructional Manager* o *Facilitator* para malaman kung tama o mali ang nakuha mong impormasyon.



Tandaan Natin

Sa araling ito, nalaman mo na may iba pang karapatan ang mga manggagawa tulad ng:

- ◆ ang karapatang ganap na maghapag ng mga karaingan
- ◆ ang karapatang mag-organisa ng sarili
- ◆ ang karapatang lumahok sa mapayapa at ligal na sama-samang pagkilos
- ◆ ang karapatan sa ligtas at malinis na pinagtatrabahuhan
- ◆ ang karapatan sa pantay na oportunidad sa trabaho
- ◆ ang karapatang lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon
- ◆ ang karapatan laban sa karahasang sekswal

Binabati kita! Natapos mo na ang modyul na ito.



Ibuod Natin

Sa modyul na ito, nalaman mo na may mga karapatan ka bilang manggagawa tulad ng isinasaad sa Konstitusyon at Kodigo sa Paggawa ng Pilipinas. Kabilang sa mga karapatang ito ang sumusunod:

- ◆ Ang karapatang tumanggap ng makatwirang sahod at benepisyo;
- ◆ Ang karapatan sa kasiguruhan sa trabaho;
- ◆ Ang karapatan sa narapat na proseso ng batas;
- ◆ Ang karapatang pakinggan at maintindihan;
- ◆ Ang karapatang ganap na maghapag ng mga karaingan
- ◆ Ang karapatang mag-organisa ng sarili
- ◆ Ang karapatang lumahok sa mapayapa at ligal na sama-samang pagkilos
- ◆ Ang karapatan sa ligtas at malinis na pinagtatrabahuan
- ◆ Ang karapatan sa pantay na oportunidad sa trabaho
- ◆ Ang karapatang lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon
- ◆ Ang karapatan laban sa karahasang sekswal.

Kung may tinatamasa mang karapatan ang manggagawa, dapat siyang gumampan ng mga tungkulin at responsibilidad. Kabilang dito ang sumusunod:

- ◆ Gampanan nang mahusay at maingat ang mga tungkuling iniatas sa kanya at napagkasunduan ng empleyado at employer.
- ◆ Huwag na huwag lumahok sa kaguluhan at iba pang anyo ng karahasan.
- ◆ Huwag manira ng ari-arian o huwag manakit ng employer, pamilya at awtorisadong kinatawan nila.
- ◆ Sundin ang wastong hakbang sa kalusugan at kaligtasan.
- ◆ Laging lumahok sa mga isyu at proseso sa pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon na makakaapekto sa iyong mga karapatan, benepisyo at kapakanan bilang manggagawa.
- ◆ Ireport sa kaukulang awtoridad ang anumang paglabag sa iyong mga karapatan at sa karapatan ng kapwa manggagawa.

May mga ahensya ng gubyrno at pribadong organisasyon na makakatulong sa pagtataguyod ng mga karapatan bilang manggagawa. Protektahan ang iyong sariling karapatan at karapatan ng iyong mga kapwa manggagawa sa pamamagitan ng pag-alam sa mga ahensya at organisasyong ito.



Anu-ano ang mga Natutuhan Mo?

Gaano ang naintindihan at natatandaan mo sa nabasa mo sa araling ito?
Sagutin ang sumusunod na tanong:

- A. Tukuyin ang karapatan ng mga manggagawa na nilabag sa bawat sitwasyon sa ibaba.
1. Interesado ang mga empleyado ng Religious Goods, Inc. sa pagtatayo ng sariling organisasyon sa paggawa. Humingi sila ng tulong sa mga lider ng iba pang organisasyon sa paggawa. Nang mabalitaan ng tagapamahala, agad itong nagpatawag ng pulong. Sa pulong, nagbabala ito sa mga empleyado na tatanggalin ang mga sasapi sa organisasyon sa paggawa.

 2. Nasunog ang sound system ng Stratosphere Disco dahil sa kableng may diperensya. Tinangka ng isang empleyado ng disco na patayin ang sunog sa pamamagitan ng fire extinguisher, na lumabas na may depekto. Lumaki ang sunog habang nagsisitakbuhan ang mga kostumer patungo sa pasukan dahil walang fire exit disco. Maraming namatay sa sunog. Ang ilan sa namatay ay mga weyter, bar tender, teknisyen at disc jockey na nagtatrabaho sa disco.

 3. Gustong makipag-usap ang mga manggagawa sa manedyer ng Diabond Manufacturing Co. para magpahayag ng damdamin tungkol sa kanilang mababang sahod. Tuwing magtatakda sila ng oras ng pakikipagkita sa kalihim ng manedyer, sinasabihan sila na masyadong abala ang manedyer para makipagkita sa kanila.

 4. Tinanggal ang upisyales ng Pasay Airlines Employees Union. Dahil dito, nagpadala ng pabatid ang unyon na magwewelga sila at kaagad na nagwelga para magprotesta sa di makatwirang aksyon ng kompanya. Sa pagsunod sa utos ng tagapamahala, marahas na itinaboy ng mga sekyuriti gard ng kumpanya ang mga welgista. Dahil dito'y maraming nasaktang mga welgista.

5. Nagtatrabaho si Lisa sa isang Ad Agency. Mahilig magpalipas ng oras ang kanyang kapwa manggagawa sa kwentuhan tungkol sa seks. Ayaw makipagkwentuhan ni Lisa dahil hindi siya interesado sa ganitong klase ng usapan. Kung minsan, kapag sinasabihan siyang sumali sa usapan, ngingiti lamang siya sa kanila at magpapatuloy siya sa kanyang gawain. Minsan, nang nagkukwentuhan na naman ang kanyang kapwa empleyado, pinilit si Lisa na magbahagi ng kanyang mga karanasan. Tumanggi uli si Lisa pero mapilit ang kanyang kapwa empleyado. Para lalong lumala ang sitwasyon, tinanong siya ng kanyang kapwa empleyado kung wala pa siyang karanasan. Napahiya si Lisa habang nagtatawanan ang kanyang kapwa empleyado.
-

- B. Kumpletuhin ang mga pahayag sa ibaba. Pumili ng sagot sa listahan ng mga salita sa ibaba. Isulat sa patlang ang napili mong salita.

panganganak	alitan	maintindihan
kolektibong sulat	Kodigo sa Paggawa	organisasyon
pagdedesisyon		

1. Kabilang sa _____ sa paggawa ang mga kontrobersiya o di pagkakasundo na may kinalaman sa kundisyon sa empleyo o representasyon ng mga tao sa negosasyon para sa pagpapalit ng mga kundisyon sa empleyo.
2. May karapatan ang mga manggagawa na pakinggan at _____.
3. Maaaring magpahayag ang mga empleyado/manggagawa ng kanilang karaingan sa pamamagitan ng _____ na pinirmahan at inilathala nila.
4. Maaaring maghapag ang isang buntis na babaeng empleyado ng bakasyon sa _____ kung nakapagtrabaho na siya sa employer anim na buwan man lamang sa nakaraang 12 buwan.
5. Pinagtibay ang _____ para sa proteksyon ng paggawa, pagtataguyod ng ganap na empleyo, pagtitiyak ng pantay na oportunidad sa trabaho at pagsasaayos ng relasyon ng mga manggagawa at employer.
6. Ang isang _____ sa paggawa ay alinmang unyon o samahan ng mga empleyado na nakatayo sa buong kumpanya o sa bahagi nito para sa collective bargaining o sa pakikipagharap sa mga employer kaugnay ng mga kundisyon sa empleyo.

7. Karapatan ng mga manggagawa na lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at _____ na nakakaapekto sa kanilang mga karapatan, benepisyo at kapakanan.

Kumusta ang mga sagot mo? Sa palagay mo ba'y tama lahat? Ihambing sa *Batayan sa Pagwawasto* sa pahina 47 ang mga sagot mo.

Kung ang nakuha mo ay:

- | | |
|-------|---|
| 12 | Napakahusay! Marami kang natututuhan sa modyul na ito.
Maaari ka nang magsimula sa susunod na modyul |
| 10–11 | Mahusay! Ang gagawin mo na lamang ay balik-aralan ang mga maling sagot |
| 9–6 | Balik-aralan ang mga bagay sa modyul na ito na hindi pa naintindihan nang husto |
| 5–0 | Pag-aralan mo uli ang modyul |



Batayan sa Pagwawasto

A. Anu-ano na ang mga Alam Mo? (pp.2–3)

- A. 1. **S** Sinuportahan si Marilyn ng kanyang employer nang bigyan siya ng kaparehong sahod at benepisyo, at oportunidad sa pagsanay tulad ng mga lalaking empleyado.
2. **N** Lumabag ang kumpanya sa karapatan nina Lourdes at Mila na mag-organisa ng sarili nang pagbawalan ang magkapatid na sumapi sa alinmang organisasyon sa paggawa.
3. **S** Sinuportahan ang karapatan ni Aling Meding na tumanggap ng makatwirang sahod at benepisyo dahil tumatanggap siya ng dagdag na bayad sa kanyang pagtatrabaho nang obertaym.
4. **N** Lumabag ang kumpanyang pinagtatrabahuha ni Roberto sa karapatan ng mga manggagawa na magkaroon ng ligtas at malinis na pinagtatrabahuhan, dahil hindi ito naglagay ng aparato sa kaligtasan tulad ng gamit para sa paunang lunas at mga gamot. Dapat din silang magsanay ng ilan sa kanilang empleyado sa pagbibigay ng paunang lunas.
5. **S** Kahit tinanggal ng kumpanya sa serbisyo ang dyanitor, sumuporta pa rin ang kumpanya sa karapatan ng manggagawa sa nararapat na proseso. Tinanggal ang dyanitor dahil, tulad ng napatunayan sa imbestigasyon, nagnakaw siya sa kumpanya. Nabigyan din siya ng pagkakataong magpaliwanag ng kanyang panig at nabigyan ng ligal na pamamaraan bago siya tuluyang tinanggal.

B.

6. karapatang lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon
7. karapatang ganap na magpahapag ng mga karaingan ng mga manggagawa
8. Batas Laban sa Karahasang Sekswal ng 1995 o RA blg. 7877
9. Karapatan sa kasiguraduhan sa trabaho
10. Kodigo sa Paggawa ng Pilipinas

B. Leson 1

Pag-aralan at Suriin Natin Ito (pp. 5–6)

Ihambing dito ang mga sagot mo:

1. Kabilang sa karapatan ng mga manggagawa na itinataguyod ng ating Konstitusyon ang sumusunod:
 - ◆ karapatang mag-organisa ng sarili at collective bargaining
 - ◆ karapatang lumahok sa mapayapang nagsama-samang pagkilos
 - ◆ karapatan sa kasiguruhan sa trabaho
 - ◆ karapatan sa makataong kalagayan sa paggawa
 - ◆ karapatan sa makatwirang sahod
 - ◆ karapatang lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon na nakakaapekto sa kanilang mga karapatan at benepisyo
2. Kinikilala ng estado ang lakas-paggawa bilang pangunahing pwersa sa ekonomya sa ating bansa. Ibig sabihi’y nakasalalay sa kalakhan sa mga manggagawa na bumubuo sa lakas-paggawa ang pag-unlad sa ekonomya ng ating bansa. Dahil dito, nagtakda at nagtatakda pa rin ang Estado ng mga batas na nangangalaga sa mga manggagawa at kanilang mga karapatan at tumitiyak na makakabahagi sila sa bunga ng kanilang paggawa.

Subukan Natin Ito (pp. 11–12)

A. Abril 9	—	Araw ng Kagitingan
Nobyembre 30	—	Araw ni Bonifacio
Nobyembre 1	—	Todos Los Santos
Mayo 1	—	Araw ng Paggawa
Hunyo 12	—	Araw ng Kasarinlan

B.

Sahod sa obertyam

Bakasyong pang-insentibo batay sa serbisyo

Sahod sa ika-13 buwan

Pag-aralan at Suriin Natin Ito (pp. 12–13)

1. Nagpalsipika ng time card ang mga manggagawa kaya't nakakadaya sila sa kumpanya sa pamamagitan ng pagkolekta ng sahod sa mga araw na hindi sila pumasok sa trabaho. Ang pagpapalsipika at pandaraya, na ginagawa ng mga manggagawa laban sa mga employer, ay isang makatwirang dahilan sa pagtatanggal sa isang empleyado o manggagawa.

Ang kasong ito'y batay sa desisyon ng Korte Suprema sa kasong San Miguel Corporation vs. National Labor Relations Commission G.R. blg. 824, Hunyo 29, 1989.)

2. Tinanggal si Fidel at ang kanyang kapwa manggagawa dahil bumili ang kanilang employer ng isang aparato na makakatipid sa paggawa. Isang awtorisadong dahilan sa pagtatanggal ng mga empleyado ang pagbabawas ng bilang ng manggagawa sa kumpanya dahil sa paggamit ng isang makinarya o aparato, na mas makakapagpahusay at makakatipid sa paraan ng produksyon.

(Pinagmulan: International Hardware, Inc. vs. National Labor Relations Commission, G.R. blg. 80770, Agosto 10, 1989)

Subukan Natin Ito (pp. 15–16)

1. Mga anyo ng pagkaligta sa tungkulin ang pagiging huli at pagliban sa trabaho. Idagdag ang pangyayaring sinadyang labagin ng empleyado (Menandro) ang collective bargaining agreement bawat empleyado ay pinapayagan ng 15 araw lamang na pagliban sa isang taon at pagbibigay ng sertipikong medikal sa employer. Masasabi nating sinadyang labagin ng empleyado ang CBA dahil binigyan siya ng berbal na babala sa kanyang mga pagliban. Pero nagpatuloy pa rin siya sa pagliban sa kumpanya, at sa bawat pagkakataon ay kinakaligtaan niya ang pagbibigay ng angkop na sertipikasyon. Tinanggal ang empleyado batay sa pagkaligta ng tungkulin, na makatwirang dahilan sa ilalim ng Kodigo sa Paggawa.
2. May awtorisadong dahilan para sa pansamantalang pag-lay-off na ginawa ng KPF Sportswear, Inc. sa ilang manggagawa nito. Isang awtorisadong dahilan sa pagtatanggal sa mga empleyado ang pansamantalang pag-lay-off o pagbabawas para makaiwas sa pagkalugi dahil walang trabaho para sa ilang mga manggagawa at kulang sa benta ng mga produkto, Gayunman, dapat pabalikin ng kumpanya pagkaraan ng anim na buwan ang mga empleyadong ni-lay-off. Sakaling hindi pa nila kayang gawin ito, dapat nilang pasabihan ang kanilang mga empleyado/manggagawa.

(Pinagmulan: Sebugero et al. Vs. NLRC, GTI Sportswear Corp. et.al.. 115394, Setyembre 27, 1995.)

3. Walang makatwirang dahilan para tanggalin ang production assistant. Hindi maaaring tanggalin ang isang empleyado/ manggagawa batay lamang sa suspetsa o paratang. Dapat nagsagawa ng imbestigasyon para makumpirma ang suspetsa o paratang. Isa pa, ang pangyayaring itinanggi ng empleyado ang mga paratang ay nangangahulugang dapat nagpatawag ng imbestigasyon o pagdinig sa kaso para mabigyan ang empleyado ng pagkakataong magpaliwanag ng kanyang panig at mapatunayan na wala siyang kasalanan. Naaayon ito sa karapatan ng manggagawa sa nararapat na proseso sa batas.

Alamin Natin ang Iyong mga Natutuhan (pp. 19–20)

A.

- 1-2 May karapatan ang manggagawa na tumanggap ng makatwirang sahod at benepisyo.
- 3 Ang isang manggagawa ay myembro ng lakas-paggawa, nakaempleyo man o hindi.
- 4-5 Hindi maaaring tanggalin ang mga manggagawa nang walang makatwiran at awtorisadong dahilan.

B.

- ◆ Ang karapatang tumanggap ng makatwirang sahod at benepisyo
- ◆ Ang karapatan sa kasiguruhan sa trabaho
- ◆ Ang karapatan sa nararapat na proseso ng batas
- ◆ Ang karapatang pakinggan at maintindihan

C.

1. Iginiit o ginamit ni Lino ang kanyang karapatang pakinggan at maintindihan
2. Ginamit ni Leslie ang kanyang karapatan sa nararapat na proseso ng batas
3. Iginiit ni Mang Leonario ang kanyang karapatan na tumanggap ng makatwirang sahod at benepisyo.

C. Aralin 2

Subukan Natin Ito (pahina 21)

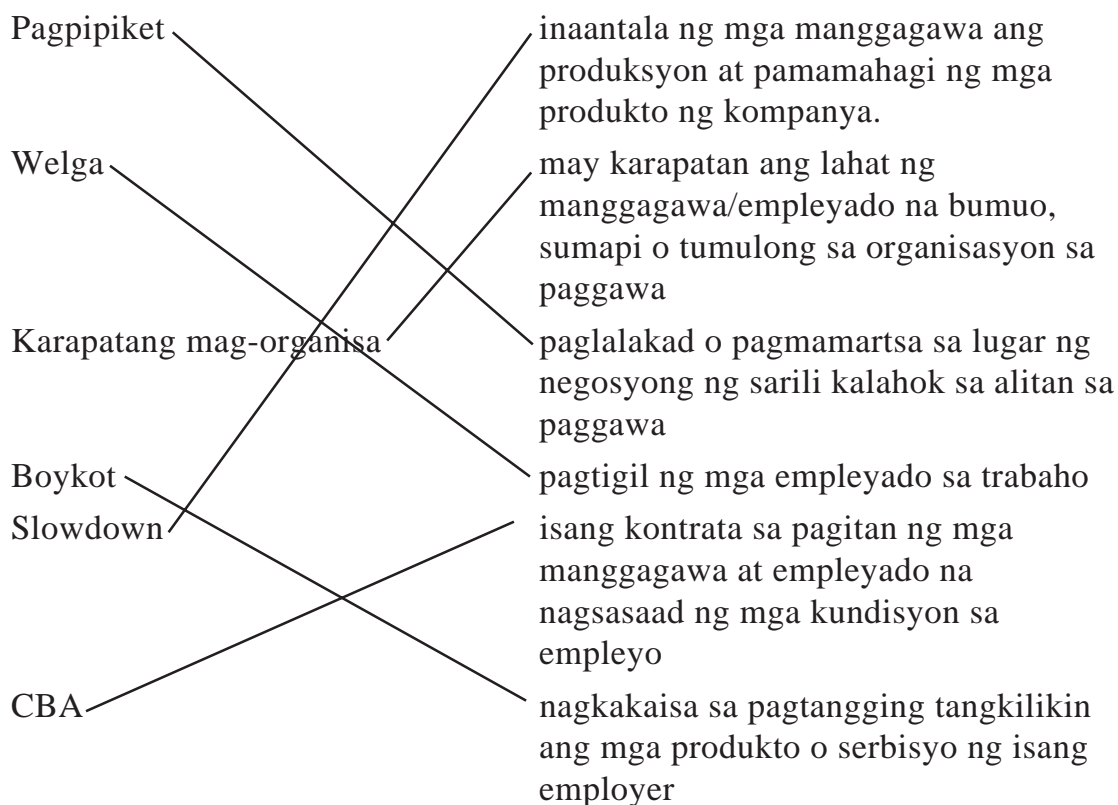
Ihambing dito ang mga sagot mo:

1. karapatang ganap na maghapag ng karaingan
2. karapatang mag-organisa ng sarili
3. karapatang lumahok sa ligal na sama-samang pagkilos
4. karapatan sa ligtas na pook-paggawa
5. karapatan sa pantay na oportunidad
6. karapatang lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon
7. karapatan laban sa karahasang sekswal

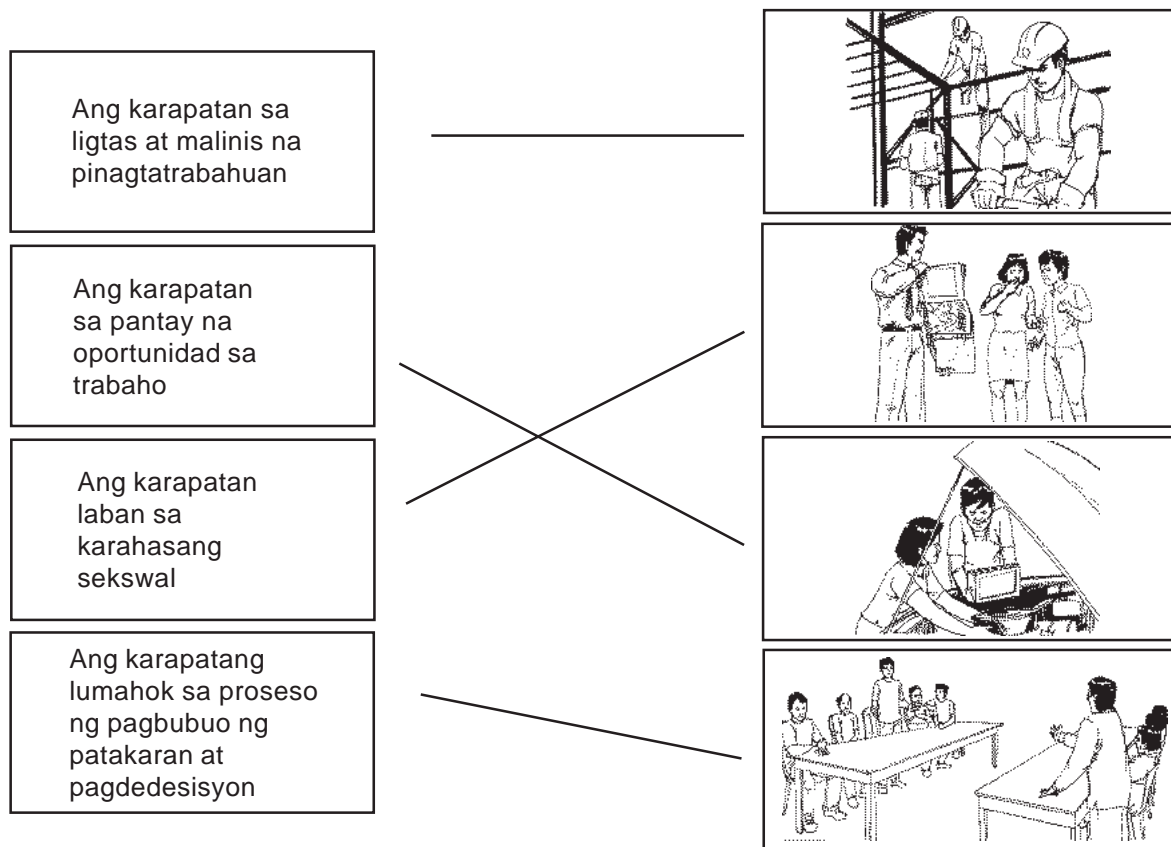
Subukan Natin Ito (pahina 23)

1. Dahil sa mabagsik na patakaran ng bagong tagapamahala, na tuwing mahuhuli sa trabaho ang empleyado ay binabantaan siya ng suspensyon, nagwelga ang mga manggagawa/empleyado.
2. Ang karapatang ganap na maghapag ng karaingan
3. Nagtangka ang mga manggagawa na magpahayag ng kanilang damdamin sa pamamagitan ng pagnanais na makipag-usap sa tagapamahala. Pero sinabihan sila na walang panahon ang tagapamahala na makinig sa kanila.
4. Hindi. Kung ako si Mang Andres, mag-iisip ako ng paraan para malutas ang alitan o problema nang mapayapa. Sa ganitong paraan, maiiwasan pagkamatay ng isang sekyuriti gard.

Subukan Natin Ito (pahina 28)



Subukan Natin Ito (pp. 31–32)



D. Anu-ano ang mga Natutuhan Mo? (pp. 38–40)

A.

1. karapatang mag-organisa ng sarili
2. karapatan sa ligtas at malinis na pinagtatrabahuan
3. karapatang ganap na maghapag ng karaingan
4. karapatang lumahok sa mapayapa at ligal na sama-samang pagkilos
5. karapatan laban sa karahasang sekswal

B.

1. Kabilang sa alitan sa paggawa ang mga kontrobersiya o di pagkakasundo na may kinalaman sa kundisyon sa empleyo o representasyon ng mga tao sa negosasyon para sa pagpapalit ng mga kundisyon sa empleyo.
2. May karapatan ang mga manggagawa na pakinggan at maintindihan.
3. Maaaring magpahapag ang mga empleyado/manggagawa ng kanilang karaingan sa pamamagitan ng kolektibong sulat na pinirmahan at inilathala nila.
4. Maaaring magharap ang isang buntis na babaeng empleyado ng bakasyon sa panganganak kung nakapagtrabaho na siya sa employer nang anim na buwan man lamang sa nakaraang 12 buwan.
5. Pinagtibay ang Kodigo sa Paggawa para sa proteksyon ng paggawa, pagtataguyod ng ganap na empleyo, pagtitiyak ng pantay na oportunidad sa trabaho at pagsasaayos ng relasyon ng mga manggagawa at employer.
6. Ang isang organisasyon sa paggawa ay alinmang unyon o samahan ng mga empleyado na nakatayo sa buong kumpanya o sa bahagi nito para sa collective bargaining o sa pakikipagharap sa mga employer kaugnay ng mga kundisyon sa empleyo.
7. Karapatan ng mga manggagawa na lumahok sa proseso ng pagbubuo ng patakaran at pagdedesisyon na nakakaapekto sa kanilang mga karapatan, benepisyo at kapakanan.



Talahuluganan

Collective Bargaining Agreement (CBA) Isang kontrata sa pagitan ng mga manggagawa at ng pinaglilingkuran sa mga patakarang ipatutupad sa trabaho. Ang mga ito ay bukod pa sa mga patakarang itinalaga ng batas

Serbisyo Mga ginagawa ng isang empleyado para sa employer upang makakuha ng sahod

Employer Ang pinaglilingkuran



Mga Sanggunian

Azucena, Cesario Alvero Sr. *The Labor Code with Comments and Cases*. Quezon City: Rex Printing Co., 1996.

Foz, Vicente. *The Labor Code and its Implementing Rules and Regulations*. Quezon City: Philippine Law Gazette, 1999.

ChanRobles Group. 1998. *Labor Code of the Philippines*.

<http://www.chanrobles.com/legal4labor1.htm> April 1, 2001, date accessed.

The Global Employer. 2000. *New Doctrine on Procedural Due Process*.

<http://www.bakerinfo.com/publications/documents/1248/philippi.htm> March 28, 2001, date accessed.