**KARAPATAN NG MGA MANGGAGAWA BATAY SA**

**A. Pasahod**

1. Ang pagbibigay ng sahod ay nararapat na ibigay ng nakahandang salapi (cash) at malapit sa lugar na pinagtatrabahuhan (Art.102& 104)  
2. Maaaring makuha ang sahod mula sa banko kapag may pakikiusap na isinulat ng mas nakararaming empleyado (Sec. 7 R.A. 6727)  
3. Direktang ibinibigay ang sahod sa manggagawa(Art. 105)  
4. Ang pasahod ay ibinibigay na may puwang na hindi lalampas sa labing-anim (16) araw (Art. 103)  
5. Anumang ibinabawas sa sahod ay nararapat na may pahintulot ng batas (Art. 113)  
6. Ang "Labor-only-contracting" ay ipinagbabawal kung saan ang taong nagbibigay ng mga manggagawa sa taong nagpapasuweldo ay isa lamang agent o kinatawan ng may-ari o ng nagpapatrabaho (Art. 106)  
7. Kungsakaling nalugi ang negosyo ng kumpanya, ang kanyang mga manggagawa ay ang siyang unang mababayaran ng kanilang sahod at iba pang benepisyo bago mabayaran ang gobyerno at iba pang pinagkakautangan (Art. 110)

8. Maging empleyado ka man sa pabrika o sa opisina, may karapatan kang malaman kung magkano ang kikitain mo kapag nagtrabaho ka nang labis sa takdang oras o overtime work. Overtime pay o OT pay ang tawag dito

9. Ang Article 93 ay hinggil sa pagkuwenta ng sahod para sa trabahong natatapat sa mga araw ng pahinga, Linggo o holiday at isinasaad dito na: (a) kapag pinagtrabaho o pinayagang magtrabaho ang manggagawa sa kanyang araw ng pahinga, babayaran siya ng dagdag na sahod na di-bababa sa tatlumpung porsiyento (30%) ng kaniyang suweldo. Ang trabahong ginawa sa kahit na anong special holiday ay babayaran ng dagdag na sahod na di-bababa sa tatlumpung porsiyento (30%) ng kanyang suweldo. Kung matapat ang holiday work sa araw ng pahinga ng manggagawa, may karapatan siyang tumanggap ng dagdag na sahod na di-bababa sa limampung porsiyento (50%) ng kaniyang suweldo.

**B. Bonus/Benepisyo**

**1. *Aklat Apat*** (Kalusugan, Kaligtasan at *Social Welfare Benefits*) *Medical*, *Dental* at *Occupational Safety*, Artikulo 157.

Katungkulan ng employer na magbigay sa kaniyang mga manggagawa ng libreng serbisyong medikal at dental kabilang dito ang mga nars, doktor, at dentista kung ang bilang ng kaniyang mga empleyado ay 50 o higit pa. Kung walang nars, doktor o dentista sa kompanya, dapat bayaran ng employer ang lahat ng gastusin.

**2. *Employees Compensation and State Insurance Fund***

Nakasaad ito sa pangalawang titulo ng Aklat Apat. Ang pagiging kasapi ng *Social Security System* (para sa mga nasa pribadong kompanya o maysariling trabaho) o ng *Government Service Insurance System* **(**para sa mga nagtatrabaho sa pamahalaan) ay tumitiyak sa seguridad ng mga manggagawa at ng kanilang pamilya. Makakukuha sila ng mga kaukulang suweldo, libreng tulong medikal at mga gamot kung sakaling maaksidente, mabalda o mamatay kaugnay sa trabaho. Puwedeng abonohan ang manggagawa para sa kaniyang mga gastusing medikal kahit na wala sa trabaho.

**3. *Mga Benepisyong Medikal*** (*Article* 185 ng *Labor Code* sa Serbisyong Medikal)

Sinasaad dito na oras na magkasakit o maaksidente ang isang manggagawa, pagkakalooban siya ng SSS o GSIS sa panahon ng kaniyang pagkabalda ng mga serbisyong medikal at mga kagamitan ayon sa uri ng kaniyang sakit o pinsala at panunumbalik ng kalusugan.

**4. *Article* 191 Pansamantalang ganap na pagkabalda**

Ang sinumang manggagawang mapinsala o magkasakit na naging dahilan ng kaniyang pansamantalang ganap na pagkabalda ay babayaran ng SSS o GSIS sa bawat araw ng pagkabalda o bahagimbilang nito ng *income benefit* katumbas ng 90% ng kaniyang *average daily salary credit* ayon sa sumusunod na mga kondisyon: hindi dapat kumulang sa sampung piso at hindi hihigit sa siyamnapung piso ang arawang income benefit, at/o hindi ibabayad ito ng tuluy-tuloy na hihigit sa isang daan at dalawampung araw.

**5. *Article* 192 Permanenteng ganap na pagkabaldado**

Ang sinumang manggagawang mapinsala o magkasakit na naging dahilan ng kanyang permanenteng ganap na pagkabaldado ay babayaran ng SSS o GSIS sa panahon ng kanyang pagkabalda, sa bawat buwan hanggang sa kaniyang kamatayan, ng halagang katumbas ng buwanang income benefit*,* may dagdag na sampung porsiyento bawat batang anak, pero hindi hihigit sa lima, nagsisimula sa bunso at walang paghahalili. Nababatay din ang iyong karapatang humingi ng mga benepisyo at ang halagang matatanggap mo bilang kabayaran sa bilang ng mga taon na ika’y kasapi at bilang ng buwanang pag-ambag na naibayad mo.

**C. Pagtatayo ng Unyon**

1. Ganap na kalayaan at karapatan ng manggagawa at empleyado sa pribado at pampublikong sektor na organisahin ang kanilang sarili sa mga unyon at pampulitikang organisasyon. Lahat ng mga restriksyon sa batas na nagpapahirap sa pag-uunyon ay dapat baklasin. Isabatas ang kriminalisasyon ng mga paglabag sa mga batas at istandard sa paggawa.

2. Ganap na kalayaang magwelga para sa lahat ng manggagawa at empleyado sa pribado at pampublikong sektor hindi lamang sa mga isyung pang-ekonomiya kundi hanggang sa mga isyung pampulitika at pasaklawin ito hanggang sa paglulunsad ng general strikes at sympathy strikes. Baklasin ang mga batas na sumusupil o bumabalewala sa karapatang ito gaya ng assumption of jurisdiction, free ingress-egress, atbp. Palakasin at istriktong ipatupad ang mga batas laban sa paggamit ng mga iskirol, pulis at goons sa panahon ng welga.

3. Gawing mandatory sa batas ang pagtatayo ng pambansang mga unyon para sa mga piling linya ng industriya laluna sa mga sektor ng agrikultura, serbisyo, konstruksyon, transportasyon, atbp., na mahirap itayo o hindi epektibo ang lokal na unyon. Ang pagtatayo ng industriyal na mga unyon ang dapat na direksyon ng pagkakaorganisa ng kilusang unyon sa bansa.