



Sino ang mga Domestic Worker (DW)?

Ang mga Domestic worker ay ang mga nanny, tagapag-alaga ng mga bata, mga attendant ng taong may kapansanan, mga naglilinis ng mga bahay, mga tagapagluto at mga hardinero. Sila ay nagtatrabaho sa mga pribadong tahanan, sinasahuran direkta ng pamilya o ng isang ahensya.

Anong mga batas ang sumasaklaw sa mga domestic worker?

Sinasaklaw ng parehong Federal at State ang mga domestic worker. Parehong sinasaklaw nito ang minimum na sahod at bayad overtime sa lahat ng domestic worker sa California. Ipinag-iiba ng batas ang mga tipo ng trabahong ginagampanan at kung ang manggagawa ay live-in ba o live-out.

Sino ang mga personal attendant at mga kasambahay?

Sa ilalim ng batas ng State, ang mga personal attendant ay ang mga caregiver at tagapag-alaga ng bata na nagtatrabaho ng 80% ng kanilang oras sa pagbigay serbisyo sa pangangalaga at pag-aaruga tulad ng superbisyon, pagpapakain, at pagdadamit ng mga bata, matatanda at yaong may mga kapansanan.

Sa ilalim ng batas ng Federal, ang mga kasambahay ay mga caregiver na sinasamahan at binibigyan proteksyon ang nangangailangan tulad ng pakikipagkwentuhan; pagbabasa; pakikipaglaro; sining ng mga gawaing-kamay o craft; pagsama sa indibidwal sa mga lakaran, pagsagawa ng mga errand, patungo sa mga appointment, o sa mga pagtitipon o mga social event. Ang pagtulong sa araw-araw na pangangalaga ay di dapat lumampas sa 20% ng kabuuang oras ng paggawa sa bawat isang linggo.

May karapatang tumanggap ng minimum na sahod ang lahat na mga domestic workers.

Ang minimum na sahod sa California noong 2016 ay \$10 bawat oras. Maraming mga domestic worker na nagtatrabaho sa mga syudad na may mas mataas ang minimum na sahod. Halimbawa:

- San Francisco - \$13.00 /oras; Tataas sa \$14.00 /oras sa Hulyo 1, 2017
- Alamin ang minimum na sahod sa inyong syudad, pumunta sa www.cadomesticworkers.org/resources

May karapatan ang lahat na mga DW sa bayad sa overtime ayon sa mga batas ng CA at Federal, maliban lamang sa iilan:

Ang Live-Out na mga personal attendant ay may karapatan sa:

- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa trabahong lampas sa 9 na oras sa loob ng isang araw at/o 40 oras sa loob ng isang linggo

Ang Live-In na mga personal attendant at kasambahay na inupahan ng pamilya ay may karapatan sa :

- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa trabahong lampas sa 9 na oras sa loob ng isang araw at/o 40 oras sa loob ng isang linggo

Ang Live-out na mga DW na hindi mga personal attendants ay may karapatan sa:

- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa trabahong lampas sa 8 oras sa loob ng isang araw at/o 40 oras sa loob ng isang linggo
- 2 x para sa trabahong lampas sa 12 oras sa loob ng isang araw
- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa unang 8 oras sa ikapitong araw na sunod-sunod
- 2 x para sa trabahong lampas sa 8 oras sa ikapitong araw na sunod-sunod.

Ang Live-in na mga DW na hindi mga personal attendant na ipinasok ng agency ay may karapatan sa:

- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa trabahong lampas sa 9 na oras sa loob ng isang araw at/o 40 oras sa loob ng isang linggo
- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa unang 9 na oras sa ikaanim at ikapitong sunod-sunod na araw
- 2 x 'regular rate' para sa trabahong lampas sa 9 na oras sa ikaanim at ikapitong sunod-sunod na araw

Ang Live-in na mga DW na hindi mga personal attendants na inupahan ng pamilya ay may karapatan sa:

- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa trabahong lampas sa 9 na oras sa loob ng isang araw na araw
- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa unang 9 na oras sa ikaanim at ikapitong sunod-sunod na araw
- 2 x para sa trabahong lampas sa 9 na oras sa ikaanim at ikapitong sunod-sunod na araw

Ang mga personal attendant na nagbibigay serbisyo sa pamamagitan ng In Home Support Services (IHSS) o ng Department of Developmental Services (DDS) at hindi mga kasambahay o mga live-in na inupahan ng pamilya ay may karapatan sa:

- 1.5 x 'regular rate of pay' para sa trabahong lampas sa 40 oras sa loob ng isang linggo

Ano ang aking 'regular rate of pay'?

- Para sa mga orasang empleyado, ang 'regular rate of pay' ay ang regular na sahod sa bayad oras.

Para sa mga empleyadong binabayaran ng flat rate sa bawat araw o salary , kaiba ang pagkalkula ng "regular rate of pay" ayon sa batas ng State at Federal.

- Sa ilalim ng California law, ang salary o flat rate sa bawat araw ay dini-divide ng kabuuang regular, hindi overtime, na oras na di lalampas sa 8 sa bawat araw at 40 sa bawat linggo.
- Sa ilalim ng Federal law, ang flat rate sa bawat araw ay dini-divide ng kabuuang bilang nga oras na pinagtrabahuan sa loob ng isang araw o isang linggo.
- Kung ikaw ay binabayaran ng buwanang sweldo, para makalkula ang lingguhang sahod i-multiply ang buwang sweldo ng 12 (buwan) at i-divide ito ng 52 (linggo sa isang taon). If you are paid a monthly salary, multiply the monthly salary by 12 (months) and then divide it by 52 (weeks) to calculate the weekly salary.
- Kung ang 'regular rate of pay' ay mababa sa minimum na sahod, ang gagamitin ay ang minimum wage bilang 'regular rate of pay'.

Ang karapatan sa mga break upang makakain at makapagpahinga

Lahat na mga domestic workers (*maliban sa mga personal attendant*) ay may karapatan sa:

30-minutong walang bayad na meal break sa pagtrabaho ng higit sa 5 oras; ikalawang 30-minutong meal break para sa mga shift na 10 oras sa bawat araw. Maaari mong di kunin ang meal break kung ang iyong buong oras na pagtrabaho ay 6 sa bawat araw o mas mababa pa.

10-minutong break para makapagpahinga na may bayad para sa mga shift na may 3.5 hanggang 6 na oras, total na 20-minutong break para makapagpahinga na may bayad para sa mga shift na may 6 hanggang 10 oras, at total na 30-minutong break para makapagpahinga na may bayad para sa mga shift na may 10 hanggang 14 oras.

Magbabayad ang mga employer ng karagdagang isang oras na bayad batay sa 'regular rate of pay' ng empleyado sa bawat isang araw na pagtrabaho na linabag ang break para makapagpahinga o makakain.

Ang mga domestic worker na hindi nakakaalis sa lugar ng trabaho at/o hindi maaaring iwan ang kliyente na walang katulong o mag-isa lamang, ay nararapat na mabayaran sa lahat ng oras na kanyang trinabaho, maging ang oras ng pagtulog.

Maaaring iawas ng mga employer ang pagkain at akomodasyon sa pagtira sa minimum na sahod, pero kailangan ito ng nakasulat na kasunduan sa empleyado at mayroon itong istriktong hangganan sa halaga ng kredit na maaari nilang makuha. Para sa karagdagang impormasyon, puntahan lamang po ang www.cadomesticworkers.org/resources.

Lahat ng im/migrante ay may mga karapatan, anupaman ang kanilang istatus!

- Lahat ng manggagawa ay saklaw ng saligang batas sa pasahod at oras paggawa, anupaman ang istatus pang-imigrasyon. Ibig sabihin nito, may papel man o wala, karapatan ninyong matanggap ang sahod sa inyong pinagtrabahuan at makapagpahayag ng inyong mga karapatan.
- Kapag pinuntahan kayo ng pulis o ahente ng immigrasyon sa inyong tahanan o tahanan ng inyong employer, hindi ninyo kailangang papasukin sila maliban na lamang kung sila ay may warrant na pirmado ng isang judge. Hilingin silang ipakita sa inyo ang warrant. Maaaring halughugin ng mga officer ang lugar lamang na nakalista sa warrant. Hindi maaaring pumasok sa tahanan nang walang pahintulot ang warrant para sa removal o deportasyon (ICE warrant).
- Kapag kayo ay hininto, inaresto o idinitine ng pulis o ahente ng imigrasyon, huwag manlaban. May karapatan kayong manatiling tahimik. Kung tanungin ka tungkol sa inyong istatus pang-imigrasyon, hindi ninyo kailangang sagutin ito. May karapatan kayong humiling ng abugado. Magbibigay ang pulis ng abugado Hindi kayo bibigyan ng ICE ng abugado, pero maaari ninyong hilingin ang listahan ng mga libre o mababang-bayad na mga serbisyong panglegal.

Proteksyon laban sa kapinsalaan, diskriminasyon, at di makatarungang pagtanggap sa trabaho

Maraming mga domestic worker ang may karapatan sa mga benepisyo ng kabayaran sa manggagawa (workers' compensation) para makapaglaan sa pangangalang pangmedikal at kabayaran sa mga manggagawang napinsala (injury) habang nagtatrabaho.

Lahat ng mga domestic worker ay mayroong proteksyon sa California State harassment law kapag sila ay sekswal na hinarass ng kanilang employer o nakaranas ng harassment dahil sa kanilang lahi, etnisidad, o relihiyon.

Illigal para sa mga employer ang pagtanggap sa trabaho o pagbantang tanggalin kayo sa trabaho dahil nagpapahiwatig kayo ng inyong karapatan sa lugar ng inyong trabaho, tulad ng paghingi ng minimum na sahod o pag-file ng claim.

Pag-iingat ng mga rekord at timesheet

- Mahalagang pagingatan ng mga manggagawa ang mga rekord para sa mga petsa at oras na nakapagtrabaho at mga natanggap na sahod bilang mga katunayan para sa kaso na nilabag ang inyong mga karapatan.
- Kung kayo ay hinaharass sa trabaho, isulat ang mga detalye tulad ng petsa, oras, lokasyon, at ano ang naganap.



CADomesticWorkers



@cadomesticworker



@CADomesticWrkr

Visit www.cadomesticworkers.org/resources for more information!