

مكتب المستشار القانوني العام
قسم إدارة العمليات

مذكرة قسم إدارة العمليات بتاريخ 2 مايو 2022

إلى: جميع المديرين الإقليميين والموظفين المسؤولين والمسؤولين
المقيمين

من: جوان أ. سوليفان، المستشار القانوني العام المساعد

الموضوع: ضمان الوصول الآمن والكريم للعمال المهاجرين إلى عمليات المجلس

وضع المستشار القانوني العام في المراسلة [GC 22-01](#)، كفالة الحقوق وسبل الانتصاف للعاملين المهاجرين بموجب القانون الوطني لعلاقات العمل، عددًا من المبادرات الجديدة تهدف إلى تسهيل الوصول الآمن والكريم إلى إجراءات المجلس للعمال المهاجرين، وذلك لكفالة الحقوق وسبل الانتصاف للعاملين المهاجرين بموجب القانون الوطني لعلاقات العمل.

إحدى هذه المبادرات كانت إعداد صحيفة وقائع لتوفير معلومات للشهود تتعلق بوضع الهجرة وإجراءات التحقيق لدى المجلس. صحيفة الوقائع هذه مرفقة هنا، باللغتين الإنجليزية والإسبانية، وهي متاحة أيضًا على موقعنا الإلكتروني باللغة الإنجليزية على www.nlrb.gov/news-publications/publications/brochures وباللغة الإسبانية على www.nlrb.gov/es/news-publications/publications/brochures. توضح صحيفة الوقائع أن وضع الهجرة غير ذي صلة بوجود مخالفة لأحكام القانون من عدمه، وأن المعلومات التي تم الحصول عليها خلال تحقيقات المجلس مشمولة بالحماية، وأنه يمكن لمقدم الشكوى أو الشاهد طلب الحصول على تسهيلات هجرة للموظفين من المجلس إذا لزم الأمر لحماية الموظفين المشاركين في إجراءات المجلس أو الممارسين لحقوقهم بموجب القانون. أعدّ فريقنا المعني بالهجرة صحيفة الوقائع، بما في ذلك منسق الهجرة في المناطق 1 و4 و5 و16 و31.

ينبغي لموظفي المجلس توزيع صحيفة الوقائع على جميع الشهود قبل أخذ شهادتهم. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي لموظفي شؤون المعلومات الذين يساعدون الزوار أو المتصلين في إعداد شكوى لشخص من أجل مراجعتها وتقديمها تزويدهم بنسخة من صحيفة الوقائع جنبًا إلى جنب مع مسودة الشكوى. كتذكير، ووفقًا للمذكرة [GC 22-01](#)، على وكلاء المجلس أيضًا إبلاغ الشهود شفهيًا قبل أخذ إفادتهم الخطية أن وضع الهجرة أو تصريح العمل لأي شخص ليس له صلة بالتحقيق لمعرفة ما إذا كان هناك انتهاك لأحكام القانون من عدمه، وأننا لن نستفسر عن وضع الهجرة أو تصريح عمل الشخص.

إذا أثرت أسئلة، أو إذا علمت بسلوك للطرف المشتكى ضده يتعلق بوضع هجرة الموظف أو تصريح العمل يهدد بتقويض فعالية قدراتنا في التحقيق أو الملاحقة القضائية أو الانتصاف، فيرجى التواصل على الفور مع منسق الهجرة في منطقتك، الذي سيعمل مع أعضاء الفريق المعني بالهجرة في قسم إدارة العمليات للمساعدة.

/توقيع/
ج.أ.س.

نسخة إلى: اتحاد المجلس الوطني لعلاقات العمل
يُنشر للعمامة



معلومات مهمة حول تحقيقات المجلس فيما يخص العمال المهاجرين



يحمي القانون الوطني لعلاقات العمل معظم موظفي القطاع الخاص، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين. يمنح القانون الموظفين الحق في:

- تشكيل نقابة أو الانضمام إليها أو مساعدتها على التفاوض بشأن الأجور وظروف العمل الأخرى.
- مناقشة الأجور وظروف العمل الأخرى مع زملاء عمل أو نقابة أو مركز عمال أو هيئة حكومية أو وسائل الإعلام أو العامة.
- اتخاذ إجراء جماعي مع زملاء العمل لمحاولة تحسين الأجور وظروف العمل الأخرى.
- اختيار عدم المشاركة في أي من هذه الإجراءات.

إليك معلومات مهمة يجب أن تعرفها عن عملية التحقيق السرية لدينا:

- نظرًا لعدم ارتباط وضع الهجرة بمسألة انتهاك القانون الوطني لعلاقات العمل:
 - لن نسألك عن وضعك المتعلق بالهجرة.
 - لا يلزمك مشاركة أي معلومات معنا حول وضعك المتعلق بالهجرة.
 - لا يلزمك مشاركة معلومات حول وضع زملائك الحاليين/السابقين.
- نحن جهة إنفاذ للقانون الوطني لعلاقات العمل ولا علاقة لنا بإنفاذ قوانين الهجرة.
- ولن نشارك أي معلومات عنك مع وزارة الأمن الوطني، بما في ذلك إدارة الهجرة والجمارك أو أي جهات أخرى مسؤولة عن الهجرة، ما لم تطلب منا مشاركة معلوماتك لمساعدتك في الحصول على تسهيلات الهجرة، كما هو موضح في النقطة التفصيلية الأخيرة من هذه الوثيقة.
- إذا كانت لديك مخاوف بشأن الحضور إلى مكاتبنا لأي سبب، فيرجى التحدث إلى وكيل المجلس المكلف بالقضية حول طرق أخرى للمشاركة في التحقيق، بما في ذلك أخذ إفادتك خارج مكتبنا أو من خلال الفيديو.
- تحقيقاتنا سرية، وهذا يعني أننا لن نكشف عن إفادتك الخطية لصاحب العمل، ما لم تُدلي بشهادتك في محاكمة، أو نسعى للحصول على أمر زجري من محكمة فيدرالية.
- إذا لم يكن بإمكانك التواصل معنا باللغة الإنجليزية، فسوف نوفر لك مترجمًا لتقديم المساعدة والمعلومات باللغة التي تفضلها.
- إذا كنت على علم بقيام صاحب العمل أو النقابة بأي من الأفعال التالية، فيرجى إبلاغ وكيل المجلس عن ذلك لأنه قد يكون مخالفًا للقانون:
 - التهديد بالاتصال بوزارة الأمن الوطني أو إدارة الهجرة والجمارك أو توجيه تهديدات مماثلة أخرى بسبب مزاولتك أنت أو موظفين آخرين لنشاط نقابي أو إجراء جماعي آخر لتحسين ظروف العمل.
 - مطالبة الموظفين بتقديم وثائق/أوراق هجرة جديدة أو محدثة أو إعادة التحقق من صلاحية تصريح عملهم بدون سبب منطقي وغير تمييزي، وهذا قد يخالف القانون الوطني لعلاقات العمل أو غيره من القوانين.
- إذا قررنا في نهاية التحقيق أن هناك مبررًا للشكوى (بسبب انتهاك صاحب العمل أو النقابة للقانون) وكان علينا أن نرفع دعوى أمام قاضي القانون الإداري، فسنبذل كل جهد ممكن لمنع صاحب العمل أو النقابة من سؤالك عن وضعك كمهاجر.
- إذا قدمت شكوى أو كنت شاهدًا وأخبرتنا أنت أو ممثلك أن هناك نشاطًا محميًا بموجب القانون في موقع العمل وأن تسهيلات الهجرة ضرورية لحماية الموظفين الذين يمارسون هذه الحقوق أو يشاركون في إجراءات المجلس، فسينظر المجلس في طلب تسهيلات الهجرة للموظفين في تلك المواقع بما في ذلك اتخاذ إجراء مؤجل أو إصدار تصريح الدخول المؤقت أو إصدار تأشيرة U أو T أو غيرها من التسهيلات المتاحة والمناسبة. لا يتاح للمجلس تقديم المشورة المتعلقة بالهجرة. إذا كنت بحاجة إلى مستشار هجرة، فتتاح هنا قائمة بمقدمي الخدمات القانونية المجانية:

<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

للاطلاع على معلومات إضافية حول المجلس، يُرجى زيارة موقعنا على الإنترنت www.nlrb.gov.



Información Importante Acerca de las Investigaciones de la NLRB para los Trabajadores Inmigrantes



La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés) protege a la mayoría de los empleados del sector privado, independientemente de su estatus migratorio. La NLRA les da a los empleados el derecho a:

- Formar, afiliarse o ayudar a una unión para negociar sobre los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Discutir los salarios y otras condiciones de trabajo con los compañeros de trabajo, una unión, un centro de trabajadores, una agencia gubernamental, los medios de comunicación o el público.
- Tomar acciones colectivas con los compañeros de trabajo para tratar de mejorar los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Optar por no participar en ninguna de estas acciones.

A continuación, le presentamos información importante que debe conocer acerca de nuestro proceso de investigación confidencial:

- Porque el estatus migratorio no es pertinente si ha habido una violación de la NLRA:
 - Nosotros **NO** le preguntaremos sobre su estatus migratorio.
 - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información con nosotros acerca de su estatus migratorio.
 - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información sobre el estatus [migratorio] de sus actuales/antiguos compañeros de trabajo.
- Sólo hacemos cumplir la NLRA y **NO** estamos involucrados en el cumplimiento de las leyes de inmigración.
- **NO** compartimos ninguna información sobre usted con el Departamento de Seguridad Nacional (DHS por sus siglas en inglés), incluyendo el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE por sus siglas en inglés) o cualquier otra autoridad de inmigración, a menos que usted solicite que compartamos su información para ayudarle a buscar alivio migratorio, como se describe en el último punto de este documento.
- Si tiene preocupaciones acerca de presentarse en nuestras oficinas por cualquier razón, por favor hable con el agente de la Junta asignado al caso sobre otras maneras de participar en la investigación, incluyendo tomar su declaración jurada fuera de nuestra oficina o por video.
- Nuestras investigaciones son confidenciales, lo que significa que **NO** divulgaremos su declaración jurada a un empleador, a menos que usted testifique en un juicio, o que busquemos un mandato judicial federal.
- Si no está cómodo/a comunicándose con nosotros en inglés, tendremos un intérprete disponible para proporcionarle asistencia e información en su idioma predilecto.
- Si usted sabe que un empleador o unión ha incurrido en alguna de las siguientes conductas, por favor infórmele al agente de la Junta ya que puede violar la ley:
 - Amenazar con llamar al DHS o al ICE o hacer otras amenazas similares porque usted u otros empleados han participado en actividades sindicales u otras acciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo.
 - Pedir a los empleados que proporcionen documentos/papeles de inmigración nuevos o actualizados o volver a verificar la autorización de trabajo de los empleados sin una razón válida y no discriminatoria, que podría violar la NLRA u otras leyes.
- Si, al final de la investigación, determinamos que el cargo tiene mérito (el empleador o la unión han violado la ley) y tenemos que litigar el caso frente a un Juez de Ley Administrativa, haremos todo lo posible para evitar que el empleador o la unión le pregunten sobre su estatus migratorio.
- Si usted ha presentado un cargo o es un testigo y usted o su representante nos dice que se hay una actividad protegida por la NLRA en un lugar de trabajo y que es necesario un alivio migratorio para proteger a los empleados que están ejerciendo esos derechos o participando en el proceso de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés), la NLRB considerará la posibilidad de buscar un alivio migratorio para los empleados en ese lugar de trabajo, incluyendo la acción diferida, la libertad condicional, visas U o T u otro alivio en la medida en que esté disponible y sea apropiado. La NLRB no puede proporcionar asesoramiento de inmigración. Si necesita asesoramiento de inmigración, una lista de proveedores de servicios legales sin costo se encuentra disponible aquí (en inglés):
<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

Para más información acerca de la NLRB, por favor visite nuestra página web, www.nlrb.gov.