

总法律顾问办公室 (OFFICE OF THE GENERAL COUNSEL)
运作管理处 (Division of Operations-Management)

OM 22-09备忘录

2022年5月2日

收件人: 所有区域主管、负责官员以及驻地官员

发件人: Joan A. Sullivan, 副总法律顾问

主题: 保证移民工人安全且有尊严地使用NLRB诉讼过程

为保证我们能有效地调查违反《全国劳资关系法》(National Labor Relations Act)的行为并做出相应补救,总法律顾问在GC22-01“[按照UNRA规定保证移民工人的权力和补救措施 \(Ensuring Rights and Remedies for Immigrant Workers Under the NLRA\)](#)”中提出了一系列旨在保证移民工人安全且有尊严地使用NLRB诉讼过程的新倡议。

在这些倡议之中,其中一项是关于制定一份事实清单以向与移民身份以及NLRB调查流程有关的目击者提供相关信息。在此附上英文版以及西班牙语版的事实清单,您还可在我们的网站www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures上找到英文版的清单以及在网站www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures上找到西班牙语版的清单。这份事实清单说明了移民身份与是否存在违反NLRA的行为无关,在NLRB调查过程中获得的信息受到保护,且指控方或目击者在出现需要保护参与NLRB诉讼过程或行使其NLRA规定的权力的员工的情况时可要求NLRB为工地的员工索求移民救济。该事实清单由我们的移民小组(Immigration Team)制定,包括在第1、4、5、16和31区域的移民协调员。

委员会工作人员应在录取目击者的证词前将该事实清单交给他们。另外,协助访客或来电者准备指控以方便相关人员审阅并提交的信息官在除了指控草案外,还应提供一份事实清单副本。我们在此提醒按照GC 22-01规定,委员会工作人员在录取证词前应口头建议目击者说,相关人员的移民身份或工作授权与我们是否存在违反NLRA规定的行为展开的调查无关,且我们不会询问该人员的移民身份或工作授权情况。

如果这些问题出现或如果您知道被指控方实施了与员工的移民身份或工作授权有关的、有可能影响我们的调查、诉讼或救济措施的有效性的行动,请马上与您所在区域的移民协调员联系。该协调员将与运作管理处的移民小组成员配合以为您提供帮助。

/s/
J. A. S

抄送: NLRBU
向公众发表



有关NLRB为移民工人展开的调查的重要信息



《全国劳资关系法》（NLRA）保护大多数私营行业员工，无论其移民身份如何。NLRA赋予员工以下权力：

- 成立、参加或协助工会以便就工资以及其它工作条件进行谈判；
- 与同事、工会、工人中心、政府机构、媒体或公众谈论工资以及其它工作条件；
- 与同事一起采取集体行动以改善工资和其它工作条件；
- 选择不参与上述任何活动。

以下是关于您就保密调查过程应该掌握的重要信息：

- 由于移民身份与是否存在违反NLRA的行为无关，因此：
 - 我们不会询问您的移民身份；
 - 您无需与我们分享有关您的移民身份的任何信息；
 - 您无需与我们分享有关您当前/先前同事的身份的信息。
- 我们只执行NLRA规定，不会参与移民法的执行。
- 我们不会与国土安全部（Department of Homeland Security, DHS）（包括移民和海关执法局（Immigration and Customs Enforcement, ICE））或其它任何移民机构分享有关您的任何信息，除非您要求我们分享您的信息以协助您获得本文最后一个要点指出的移民救济。
- 如果您因任何理由对来我们的办公室存在任何疑虑，请与处理您案件的工作人员就参与调查的方式进行沟通，包括在我们的办公室之外或通过视频录取您的证词。
- 我们的调查是保密的。也就是说，我们不会向雇主披露您的宣誓书，除非您出庭作证或我们试图获得联邦法庭禁令。
- 如果您对使用英语与我们交流感到不自在，我们将安排口译员，以您的首选语言为您提供帮助及相关信息。
- 如果您知道雇主或工会进行了以下任一行为，请将此告知给委员会工作人员。这是因为该行为有可能违反了法律：
 - 因您或其他员工参与了工会活动或其它集体行动来改善工作条件而威胁联系DHS或ICE或做出其它类似威胁。
 - 在没有有效且非歧视性理由的情况下要求员工提供新的或更新的移民文件/证书或重新验证员工的工作授权，而这有可能违反了NLRA或其它法律规定。
- 如果在调查结束后我们认为指控是合理的（即雇主或工会违反了法律）且我们需要就此案向行政法官（Administrative Law Judge）提起诉讼，那么我们将尽一切努力防止雇主或工会就您的移民身份提问。
- 如果您已提出指控，或您是目击者且您或您的代表跟我们说工地存在受NLRA保护的的活动并需要提供移民救济以保护那些行使这些权力或参与NLRB诉讼的员工，那么NLRB将考虑为工地的员工寻求救济措施，包括延期行动、假释、U签证/T签证身份或其它适宜的救济措施。NLRB无法提供移民建议。如果您需要移民咨询服务，请在此查看免费法律服务提供方列表：<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>。

如需了解有关NLRB的更多信息，请访问我们的网站，即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.