

जनरल काउन्सेल का कार्यालय
संचालन-प्रबंधन प्रभाग

मेमोरैंडम OM 22-09

2 मई, 2022

सेवा में: सभी क्षेत्रीय निदेशक, प्रभारी अधिकारी और निवासी अधिकारी

प्रेषक: Joan A. Sullivan, एसोसिएट जनरल काउन्सेल

विषय: आप्रवासी कामगारों के लिए NLRB प्रक्रियाओं तक सुरक्षित और गरिमामय पहुँच सुनिश्चित करना

यह सुनिश्चित करने के लिए कि हम राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम के उल्लंघनों की प्रभावी ढंग से जाँच कर सकें और उनका समाधान कर सकें, जनरल काउन्सेल ने, [GC 22-01 में, NLRA के तहत आप्रवासी श्रमिकों के लिए अधिकार और उपचार सुनिश्चित करते हुए](#), अप्रवासी श्रमिकों के लिए NLRB प्रक्रियाओं तक सुरक्षित और गरिमामय पहुँच की सुविधा प्रदान करने के उद्देश्य से कई नई पहलों की शुरुआत की।

उन पहलों में से एक गवाहों को आप्रवासन स्थिति और NLRB जाँच प्रक्रियाओं से संबंधित जानकारी प्रदान करने के लिए एक तथ्य पत्रिका का निर्माण करना था। वह तथ्य पत्रिका यहाँ अंग्रेजी और स्पेनिश में संलग्न है, और हमारी वेबसाइट पर अंग्रेजी में [www.nlrb.gov/news-publications/publications/brochures](#) और स्पेनिश में [www.nlrb.gov/es/news-publications/pub-lications/brochures](#) पर भी उपलब्ध है। तथ्य पत्रिका बताती है कि आप्रवासन स्थिति इस बात के लिए प्रासंगिक नहीं है कि NLRA का उल्लंघन हुआ है या नहीं, NLRB की जाँच के दौरान प्राप्त की गई जानकारी सुरक्षित है, और यदि NLRB प्रक्रियाओं में भाग लेने वाले या NLRA के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग करने वाले कर्मचारियों की सुरक्षा करने के लिए यह ज़रूरी है तो आरोप लगाने वाला पक्ष या गवाह NLRB से कार्यस्थल पर कर्मचारियों के लिए आप्रवासन संबंधी राहत की माँग करने के लिए कह सकता है। तथ्य पत्रिका को हमारी आप्रवासन टीम सहित क्षेत्र 1, 4, 5, 16 और 31 के आप्रवासन समन्वयकों द्वारा तैयार किया गया था।

बोर्ड एजेंटों को सभी गवाहों की गवाही लेने से पहले उन्हें तथ्य पत्रिका वितरित करनी चाहिए। इसके अलावा, सूचना अधिकारी जो आगंतुकों या कॉल करने वालों को व्यक्ति द्वारा समीक्षा करने और फ़ाइल करने के लिए एक आरोप तैयार करने में सहायता करते हैं, उन्हें आरोप के ड्राफ़्ट के साथ तथ्य पत्रिका की एक कॉपी भी प्रदान करनी चाहिए। आपको याद दिला दें, GC 22-01 के अनुसार, बोर्ड एजेंटों को एक हलफनामे में किसी गवाह की गवाही लेने से पहले मौखिक रूप से उसे जानकारी देनी चाहिए कि किसी व्यक्ति की आप्रवासन या कार्य प्राधिकरण स्थिति हमारी जाँच कि NLRA का उल्लंघन किया गया है या नहीं के लिए प्रासंगिक नहीं है, और यह कि हम उस व्यक्ति के आप्रवासन या कार्य प्राधिकरण स्थिति के बारे में पूछताछ नहीं करेंगे।

यदि प्रश्न उठते हैं, या यदि आपको कर्मचारी की आप्रवासन या कार्य प्राधिकरण स्थिति से संबंधित आरोपित पार्टी के आचरण के बारे में पता चलता है, जो हमारी जाँच, मुकदमेबाजी, या उपचारात्मक क्षमताओं की प्रभावकारिता को कमजोर करने की धमकी देता है, तो कृपया तुरंत अपने क्षेत्र के आप्रवासन समन्वयक से संपर्क करें, जो सहायता करने के लिए संचालन-प्रबंधन प्रभाग में आप्रवासन टीम के सदस्यों के साथ काम करेगा।

/s/
J.A.S.

cc: NLRBU

जनता के लिए जारी किया गया



आप्रवासी श्रमिकों के लिए NLRB की जाँच के बारे में महत्वपूर्ण जानकारी



राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम (NLRA) अधिकांश निजी क्षेत्र के कर्मचारियों की आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना सुरक्षा करता है।

NLRA कर्मचारियों को:

- वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों के संबंध में कोई यूनियन बनाने, उसमें शामिल होने या बातचीत करने में उसकी सहायता करने का अधिकार देता है।
- सहकर्मियों, किसी यूनियन, किसी कामगार केंद्र, किसी सरकारी एजेंसी, मीडिया या जनता के साथ वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों के बारे में बात करने का अधिकार देता है।
- वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने की कोशिश करने के लिए सहकर्मियों के साथ सामूहिक कार्रवाई करने का अधिकार देता है।
- इनमें से किसी भी कार्रवाई में भाग न लेने का चयन करने का अधिकार देता है।

आपके लिए हमारी गोपनीय जाँच प्रक्रिया के बारे में जानने के लिए नीचे महत्वपूर्ण जानकारी दी गई है:

- क्योंकि आप्रवासन स्थिति इस बात के लिए प्रासंगिक नहीं है कि NLRA का उल्लंघन हुआ है या नहीं:
 - हम आपसे आपकी आप्रवासन स्थिति के बारे में नहीं पूछेंगे।
 - आपको अपनी आप्रवासन स्थिति के बारे में हमसे कोई जानकारी साझा करने की ज़रूरत नहीं है।
 - आपको अपने मौजूदा/पूर्व सहकर्मियों की स्थिति के बारे में जानकारी साझा करने की ज़रूरत नहीं है।
- हम केवल NLRA लागू करते हैं और आप्रवासन कानूनों को लागू करने में हमारी कोई सहभागिता नहीं है।
- जब तक कि आप अनुरोध नहीं करते कि हम आप्रवासन संबंधी राहत प्राप्त करने में आपकी सहायता करने के लिए इस दस्तावेज के आखिरी बुलेट पॉइंट में वर्णित किए अनुसार आपकी जानकारी साझा करें, हम आपके बारे में आप्रवासन और सीमा शुल्क प्रवर्तन (ICE), या किसी अन्य आप्रवासन अधिकारियों सहित होमलैंड सुरक्षा विभाग (DHS) के साथ कोई भी जानकारी साझा नहीं करेंगे।
- यदि आपको किसी भी कारण से हमारे कार्यालयों में उपस्थित होने के बारे में चिंता है, तो कृपया जाँच में भाग लेने के अन्य तरीकों, जिनमें अपना हलफनामा हमारे कार्यालय के बाहर लेना या वीडियो द्वारा लेना शामिल है, के बारे में मामले जिनको सौंपा गया है उन बोर्ड एजेंट से बात करें।
- हमारी जाँच गोपनीय है, जिसका मतलब है कि जब तक कि आप किसी मुकदमे में गवाही न दें, या हम संघीय अदालत से निषेधाज्ञा न माँग लें, हम आपके हलफनामे का खुलासा किसी नियोक्ता को नहीं करेंगे।
- यदि आप हमारे साथ अंग्रेजी में बातचीत करने में सहज नहीं हैं, तो हम आपकी पसंदीदा भाषा में सहायता और जानकारी प्रदान करने के लिए एक दुभाषिया उपलब्ध कराएंगे।
- यदि आप जानते हैं कि कोई नियोक्ता या यूनियन निम्न में से किसी आचरण में शामिल है, तो कृपया बोर्ड एजेंट को इसके बारे में बताएँ क्योंकि यह कानून का उल्लंघन हो सकता है:
 - DHS या ICE को कॉल करने की धमकी देना या इसी तरह की अन्य धमकियाँ देना क्योंकि आप या अन्य कर्मचारी कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने के लिए यूनियन गतिविधि या अन्य सामूहिक कार्रवाई में शामिल हुए हैं।
 - कर्मचारियों से किसी वैध, गैर-भेदभावपूर्ण कारण के बिना नए या अपडेटेड आप्रवासन दस्तावेज/कागजात प्रदान करने को कहना या कर्मचारियों के कार्य प्राधिकरण को दोबारा सत्यापित करना, जो NLRA या अन्य कानूनों का उल्लंघन हो सकता है।
- यदि, जाँच के अंत में, हम यह निर्धारित करते हैं कि आरोप में दम है (नियोक्ता या यूनियन ने कानून का उल्लंघन किया है) और हमें एडमिनिस्ट्रिटिव लॉ जज के समक्ष मुकदमा लड़ना होगा, तो हम नियोक्ता या यूनियन को आपसे आपकी आप्रवासन स्थिति के बारे में पूछने से रोकने के लिए हर संभव प्रयास करेंगे।
- यदि आपने कोई आरोप फ़ाइल किया है या आप कोई गवाह हैं और आप या आपके प्रतिनिधि हमें बताते हैं कि कार्यस्थल पर NLRA संरक्षित गतिविधि हुई है और उन कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए आप्रवासन संबंधी राहत ज़रूरी है जो उन अधिकारों का प्रयोग कर रहे हैं या NLRB प्रक्रिया में भाग ले रहे हैं, तो NLRB उस कार्यस्थल पर मौजूद कर्मचारियों के लिए आप्रवासन संबंधी राहत की माँग करने पर विचार करेगा, जिसमें आस्थगित कार्रवाई, पैरोल, यू या टी वीजा की स्थिति, या उपलब्ध और उचित अन्य राहत शामिल है। NLRB आप्रवासन संबंधी सलाह नहीं दे सकता है। यदि आपको आप्रवासन संबंधी परामर्श की ज़रूरत है, तो मुफ्त कानूनी सेवाओं के प्रदाताओं की एक सूची यहाँ: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers> उपलब्ध है।

NLRB के बारे में अधिक जानकारी पाने के लिए, कृपया हमारी वेबसाइट, www.nlrb.gov पर जाएँ।



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.nlr.gov.