

УПРАВЛЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ЮРИСКОНСУЛЬТА  
Отдел операционного управления

МЕМОРАНДУМ ОМ 22-09

2 мая 2022 г.

**Кому:** Всем региональным директорам,  
ответственным должностным лицам  
и постоянному руководству

**От:** Джоан А. Салливан, помощника генерального юрисконсульта

**Тема:** Обеспечение безопасного и надлежащего доступа работников-мигрантов к процедурам NLRB

С целью обеспечить эффективное расследование и устранение нарушений Национального закона о трудовых отношениях (National Labor Relations Act, NLRA), генеральный юрисконсульт изложил в [GC 22-01 «Обеспечение прав и средств правовой защиты для работников-мигрантов»](#) ряд новых инициатив, направленных на облегчение безопасного и надлежащего доступа к процедурам Национального совета по трудовым отношениям (National Labour Relations Board, NLRB) для работников-мигрантов.

Одной из таких инициатив стало создание информационного бюллетеня для предоставления свидетелям информации, касающейся миграционного статуса и процедур расследования NLRB. Этот информационный бюллетень на английском и испанском языках прилагается здесь, а также доступен на нашем веб-сайте на английском языке по адресу [www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures](http://www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures) и на испанском языке [www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures](http://www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures). В информационном бюллетене объясняется, что миграционный статус не имеет значения для того, было ли нарушение NLRA, что информация, полученная в ходе расследований NLRB, защищена и что обвиняющая сторона или свидетель могут попросить NLRB обратиться за иммиграционной помощью для работников на рабочем месте, если необходимо защитить работников, которые участвуют в процедурах NLRB или реализуют свои права в соответствии с NLRA. Информационный бюллетень был подготовлен нашей иммиграционной группой, включая координаторов иммиграционной службы в регионах 1, 4, 5, 16 и 31.

Представители Совета должны раздать информационный бюллетень всем свидетелям перед дачей показаний. Кроме того, сотрудники информационной службы, которые помогают посетителям или звонившим подготовить обвинение для предъявления и рассмотрения, должны предоставить копию информационного бюллетеня вместе с черновиком обвинения. Напоминаем, что согласно GC 22-01 представители Совета также должны устно сообщить свидетелю до дачи письменных показаний о том, что миграционный статус или статус разрешения на работу физического лица не имеют отношения к нашему расследованию того, было ли нарушено NLRA, и что мы не будем спрашивать о миграционном статусе или статусе разрешения на работу.

Если возникнут вопросы или вам станет известно о действиях обвиняемой стороны, связанных с иммиграцией работников или статусом разрешения на работу и угрожающих подорвать эффективность наших следственных, судебных или корректирующих возможностей, немедленно обратитесь к координатору иммиграционной службы вашего региона, который будет оказывать помощь членам иммиграционной группы в отделе управления операциями.

/п/  
Дж. А  
. С.

копия: NLRB  
Доступно широкой общественности



## Важная информация о расследованиях в рамках реализации Национального закона о трудовых отношениях для работников- мигрантов



Национальный закон о трудовых отношениях (The National Labor Relations Act, NLRA) защищает большинство работников частного сектора независимо от их миграционного статуса. NLRA наделяет работников следующими правами:

- Право на создание, вступление или помощь профсоюзу с целью ведения переговоров о заработной плате и прочих условиях труда.
- Право обсуждать размер заработной платы и прочие условия труда с коллегами, профсоюзом, центром работников, государственными органами, средствами массовой информации и широкой общественностью.
- Право принимать коллективные меры вместе с коллегами с целью повысить размер заработной платы и добиться улучшения других условий труда.
- Право не участвовать ни в одном из указанных действий.

Далее приводится важная информация о процессе конфиденциального расследования, с которой необходимо ознакомиться.

- Поскольку миграционный статус не имеет значения при нарушении положений NLRA:
  - Мы **НЕ** будем запрашивать ваш миграционный статус.
  - Вам **НЕ** нужно предоставлять нам какую-либо информацию о вашем миграционном статусе.
  - Вам **НЕ** нужно предоставлять нам какую-либо информацию о [миграционном] статусе ваших нынешних или бывших коллег по работе.
- Мы лишь следим за исполнением NLRA и никоим образом **НЕ** вовлечены в приведение в исполнение миграционного законодательства.
- Мы **НЕ** будем передавать информацию о вас любого рода в Министерство национальной безопасности (Department of Homeland Security, DHS), в том числе в Службу иммиграционного и таможенного контроля (Immigration and Customs Enforcement, ICE), или в любой другой иммиграционный орган, за исключением случаев, когда вы попросите нас поделиться информацией о вас, чтобы помочь вам в получении иммиграционной помощи, как это описано в последнем пункте настоящего документа.
- Если у вас есть опасения по поводу посещения нашего офиса лично по какой-либо причине, просим вас обсудить с назначенным агентом Совета иные способы участия в расследовании, в том числе дачи показаний под присягой не в нашем офисе или по видеозаписи.
- Наши расследования носят конфиденциальный характер. Это значит, что мы **НЕ** будем разглашать работодателю ваши показания под присягой, за исключением случаев дачи показаний в суде или получения нами запрета федерального суда.
- Если вам не удобно общаться с нами на английском языке, мы предоставим переводчика, чтобы вы могли получить помощь и информацию на предпочитаемом языке.
- Если вам известно, что работодатель или профсоюз совершил какое-либо из следующих действий, просим вас проинформировать агента Совета, поскольку эти действия могут нарушать закон:
  - Угрозы позвонить в DHS или ICE или аналогичные угрозы в связи с вашим участием или участием других работников в профсоюзной деятельности или других коллективных действиях с целью улучшить условия труда.
  - Требование к сотрудникам предоставить новые или актуализированные иммиграционные документы/бумаги или повторно подтвердить разрешение на работу без уважительной, не связанной с дискриминацией причины в нарушение закона NLRA и других законодательных актов.
- Если в результате расследования выяснится, что обвинение обоснованно (работодатель или профсоюз допустили нарушение закона), и нам придется вести судебное разбирательство с участием судьи по административным делам, мы приложим все усилия, чтобы помешать работодателю или профсоюзу затребовать у вас информацию о вашем миграционном статусе.
- Если вы выдвинули обвинение или являетесь свидетелем, и вы или ваш представитель сообщаете нам об осуществлении деятельности на рабочем месте, защиту которой обеспечивает закон NLRA, и о необходимости предоставить иммиграционную помощь работникам, которые реализуют указанные права или участвуют в процессе Национального совета по трудовым отношениям (National Labour Relations Board, NLRB), NLRB рассмотрит возможность оказать иммиграционную помощь работникам на этом месте работы, включая отсрочку действия, условно-досрочное освобождение, получение статуса визы U или T или иную помощь в доступном и приемлемом объеме. NLRB не может предоставлять консультации по вопросам иммиграции. Если вам нужен иммиграционный адвокат, перечень поставщиков бесплатных юридических услуг доступен по ссылке: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

Для получения дополнительной информации о NLRB посетите наш веб-сайт [www.nlrb.gov](http://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](http://www.nlrb.gov).