

OPISINA NG PANGKALAHATANG  
TAGAPAYO

MEMORANDUM GC 22-01

Nobyembre 8, 2021

PARA SA: Lahat ng Rehiyonal na Direktor, Tagapamahalang  
Opisyal, at Residenteng Opisyal

MULA kay: Jennifer A. Abruzzo, Pangkalahatang Tagapayo

SUBJECT: Pagtiyak ng Karapatan at Remedyo para sa mga Imigranteng Manggagawa sa Ilalim ng  
NLRA

Mula sa pagsisimula ng National Labor Relations Act, ang NLRB at mga korte ng pagrerepaso ay malawak na kinikilala na ang mga proteksyon ng Batas ay ibinibigay sa pantay na hakbang sa lahat ng mga sakop na manggagawa, anuman ang kanilang estado bilang mga imigrante sa bansang ito.<sup>1</sup> Noong 1984, kinumpirma ng Korte Suprema sa *Sure-Tan, Inc. v. N.L.R.B.*, 467 U.S. 883, 891-892 (1984), na ang mga hindi dokumentadong manggagawa ay mga empleyado na may karapatan sa proteksyon sa ilalim ng NLRA. Upang magamit ng lahat ng manggagawa ang kanilang mga karapatan sa ilalim ng Batas, dapat nating masigasig na bantayan ang karapatan ng mga manggagawang imigrante upang maging malaya sa mga taktikang pananakot na may kaugnayan sa imigrasyon na naghahangad na patahimikin ang mga empleyado, lapastanganin ang kanilang karapatan sa samsa-samang pagkumilos upang humingi ng mas mataas na sahod at kondisyon sa pagtatrabaho, at hadlangan ang kanilang kahandaang mag-ulat ng mga paglabag sa batas. Determinado akong panagutin nang lubusan ang mga entidad na, sa pamamagitan ng pag-atake sa mga imigranteng manggagawa at sa kanilang mga lugar ng trabaho, ay nagpapahina sa mga patakaran ng NLRA at ng mga batas sa imigrasyon ng bansa.

Sa memorandum na ito, ilalatag ko ang mga patakaran at pamamaraan na may kaugnayan sa epektibong paglilingkod sa mga partikular na pangangailangan ng mga komunidad ng imigrante at upang matiyak na ang NLRB ay hindi lamang naa-access ng lahat ng mga manggagawa na humihingi ng aming tulong, kundi isa ring ligtas na lugar kung saan sila ay tinuturing nang may dignidad, nang walang pagsasaalang-alang sa estado ng imigrasyon o pahintulot sa trabaho.

I. Ligtas, Malalapitan, at Marangal na Pakikipag-ugnayan sa NLRB

A. Paghahangad at Pagkuha ng Tulong sa Immigration Para sa mga Saksi at Biktima ng Hindi Makatarungang Paggawa

---

Isang pundasyon ng kapasidad ng NLRB na protektahan ang mga karapatan ng lahat ng manggagawang imigrante— dokumentado man o hindi— ay ang ating kakayahang makakuha ng makabuluhang tulong na may kaugnayan sa imigrasyon sa bawat kaso sa pamamagitan ng pakikipagtulungan sa Department of Homeland Security (DHS) at mga ahensya nito. Sa kanyang memorandum noong Oktubre 12, 2021, *Pagpapatupad sa Lugar ng Trabaho: Ang Istratehiya upang Protektahan ang Merkado ng Paggawa sa Amerika, ang mga Kondisyon ng Lugar ng Trabaho sa Amerika, at ang Dignidad ng Indibidwal*, ang Kalihim ng DHS na si Alejandro Mayorkas ay sinabi na ang layunin ng Departamento na, "magpatibay ng mga patakaran sa pagpapatupad ng imigrasyon upang mapadali ang mahalagang gawain ng Department of Labor at iba pang ahensiya ng pamahalaan upang ipatupad ang mga proteksyon sa sahod, kaligtasan

---

<sup>1</sup> Tingnan, hal., *Logan & Paxton*, 55 NLRB 310, 315 n.12 (1944) ("Ang Batas ay hindi nag-iiba sa pagitan ng mga mamamayan at mga di mamamayan. Upang epektibong maisakatuparan ang mga layunin ng Batas, aming napagdesisyunan na wala dapat papakaibang gawin sa ganoong batayan.").

sa lugar ng trabaho, karapatan sa paggawa, at iba pang mga batas at pamantayan." Bilang partikular, inatasan ni Secretary Mayorkas ang US Immigration and Customs Enforcement (ICE) at US Citizenship and Immigration Services (USCIS) na bumuo ng mga plano upang maibsan ang mga alalahanin na nauugnay sa pakikipagtulungan sa mga ahensiya ng pagpapatupad ng paggawa sa pamamagitan ng "pagbibigay para sa pagsasaalang-alang ng ... maibibigay na tulong para sa mga hindi mamamayanna saksi sa, o biktima ng, abusado at mapagsamantalang mga gawain sa paggawa." Pinupuri ko pangako ni Secretary Mayorkas sa pakikipagtulungan sa mga ahensiya sa pagpapatupad ng paggawa, tulad ng NLRB, upang maprotektahan ang mga manggagawa mula sa patuloy na pang-aabuso at hikayatin ang kanilang buong pakikilahok sa mga proseso ng ahensiya. Samakatuwid, sa kahilingan ng isang naghahablang partido o saksi, ang NLRB ay hahanap ng tulong sa imigrasyon kabilang na ang pagpapaliban na aksyon, parole, patuloy na presensiya, U o T na estado, isang pananatili ng pagpapaalis, o iba pang tulong na magagamit at angkop, upang maprotektahan ang mga manggagawang ito sa pagsasagawa ng kanilang mga karapatan sa batas at magbigay-daan sa masiglang pagpapatupad ng Batas. Ang mga indibidwal o ang kanilang kinatawan ay maaaring magbanggit ng pangangailangan para sa naturang tulong sa NLRB Regional Office na nag-iimbestiga sa kaso, o sa Koponan sa Imigrasyon ng Ahensiya.

#### B. Pagpapatunay ng mga Petisyon para sa U at T Visa (o Estado)

Patuloy na susuportahan ng NLRB ang mga biktima ng pananamantala sa paggawa sa pagkuha ng U at T visa (o estado) sa pamamagitan ng pagpapatunay ng mga aplikasyon sa mga naaangkop na kaso. Nilikha ng Kongreso ang programang U visa sa pagpasa ng Batas sa Biktima ng Trafficking at Proteksyon sa Karahasan noong 2000 bilang isang paraan upang palakasin ang kakayahan ng mga ahensiya ng pagpapatupad ng batas na mag-imbestiga at mag-usig ng mga kaso na kinasasangkutan ng ilang mga abusadong kasanayan laban sa mga hindi dokumentong indibidwal (kabilang ang ilang mga paglabag sa trabaho) habang kasabay nito, ay nag-aalok ng mga proteksyon sa mga biktima. Ang tulong sa U visa —kabilang ang pansamantalang proteksyon sa anyo ng ipinagpaliban na aksyon at pahintulot sa trabaho para sa matagumpay na mga nagpetisyon at kanilang pamilya—ay maaaring makuha ng mga biktima ng mga kwalipikadong krimen sa pamamagitan ng petisyon na isinumite sa USCIS, kung saan ang isang ahensiya ng pagpapatupad ng batas, tulad ng NLRB, ay nagpapatunay na ang indibidwal ay nakatulong sa imbestigasyon o pag-uusig gawaing labag sa batas. Ang isang katuwang na programa ay nag-aalok ng pansamantalang tulong sa imigrasyon sa ilalim ng klasipikasyon na T visa, na maaaring ibigay sa ilang mga biktima ng isang malubhang anyo ng trafficking sa mga tao, kabilang ang labor trafficking.<sup>2</sup>

---

Matagal nang kinikilala ng NLRB na ang pang-aabuso ng isang employer sa mga miyembro ng mga bulnerableng komunidad na nakikibahagi sa mga protektadong sama-samang pagkilos sa ilalim ng Batas ay nag-uudyok ng pag-aalala sa kanila tungkol sa paghingi ng tulong o pagbibigay ng katibayan sa NLRB. Ito ay dahil ang Ahensiya ay isang nagpapatunay na ahensiya sa pagpapatupad ng batas na kinikilala ng USCIS sa loob ng maraming taon. Nananatili akong tapat sa tungkuling ito, at dahil dito, aking patutunayan ang mga kahilingan para sa U at T visa para sa mga indibidwal na nakatulong sa isang imbestigasyon o paglilitis ng NLRB, at nagkaroon ng pinsala bilang isang biktima ng isang kwalipikadong krimen.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga benepisyo ng U at T visa tingnan sa [Victims of Criminal Activity: U Nonimmigrant Status](#); [Victims of Human Trafficking: T Nonimmigrant Status](#); kamakailang [Updated and Comprehensive Guidance on T Visa Adjudications](#); at isang [resource guide from the Center for Countering Human Trafficking on continued presence](#), na pansamantalang pagtatalaga sa mga biktima ng trafficking na maaaring maging potensyal na saksi. Tingnan [din sa In-update na Pamamaraan sa Pagtugon sa mga Isyu sa Immigration na Nagiging Usapin sa Panahon Pagdinig ng NLRB](#), OM Memorandum 11-62 (inisyu noong Hunyo 7, 2011).

<sup>3</sup> Ang mga karaniwang kwalipikadong krimen na natuklasan sa isang hindi makatarungang pagsisiyasat sa

Alinsunod sa bagong inihayag na proseso ng "Bona Fide Determination" ng USCIS, ang isang bona fide na nagpetisyon ng U visa sa USCIS, na nakamit ang sertipikasyon ng pagpapatupad ng batas sa pamamagitan ng isang ahensya tulad namin, ay magkakaroon ng mga paraan upang matiyak ang napapanahong pagpapaliban ng aksyon at pahintulot sa pagtatrabaho, na tutulong sa kanilang kakayahan na patuloy na makipagtulungan sa NLRB habang isinusulong namin ang aming pagproseso ng kaso.<sup>4</sup> Kapansin pansin na kahit na ang isang indibidwal ay hindi kwalipikado para sa isang U o T visa, ang NLRB ay maaari pa ring humiling ng paghuhusga ng tag-ausig mula sa DHS, kabilang ang pagpapaliban ng aksyon at isang dokumento sa pahintulot sa pagtatrabaho, sa mga naaangkop na kaso.

Ang mga Ahente ng Lupon ng NLRB ay bibigyan ng naka-dokumentong impormasyon upang ibahagi sa naghahablang partido, saksi, at ang kanilang mga kinatawan ang mga proseso upang humingi ng sertipikasyon sa U at T visa mula sa Ahensiya. Ang Koponan sa Imigrasyon ay bubuo din ng isang kaugnay na NLRB pampublikong pahina ng website, pati na rin ang pagsasanay para sa Ahente ng Lupon ng NLRB sa mga prosesong ito.

### C. Pagtugon sa Mga Taktika ng Pananakot na Nakatuon Laban sa mga Manggagawang Immigrante

Matagal nang kinikilala ng Lupon na ang mga taktika ng pananakot na may kaugnayan sa imigrasyon ay madalas na ginagamit upang patahimikin ang mga empleyado at hadlangan ang kanilang kahandaan na mag-ulat ng mga paglabag sa batas. Ang mga banta na may kaugnayan sa imigrasyon ay partikular na namimilit at "nagdudulot ng pinakamatinding takot" dahil, bukod sa pagbabanta ng posibleng pagkawala ng trabaho, inilalagay din nila sa panganib ang kakayahan ng mga empleyado na manatili sa kanilang mga tahanan. Tingnan sa *Viracon, Inc.*, 256 NLRB 245, 247, 252-53 (1981). Binanggit ng Lupon na, "ang mga banta na kaugnay sa estado ng imigrasyon ng empleyado ay nangangailangan ng masusing pagsisiyasat," dahil, "ang mga ito ay pinakamalamang na nagdudulot ng takot sa mga empleyado." *Labriola Baking Co.*, 361 NLRB 412, 413 (2014). Ang mga absent safeguards, mga banta na may kaugnayan sa imigrasyon at paghihiganti na nakatuon sa mga manggagawa na lumapit at tumulong sa isang pagsisiyasat o paglilitis ng NLRB ay maaaring magpalamig, "kahit na awtorisadong mga empleyado . . . mula sa paggamit ng kanilang mga karapatan sa Section 7 kung nangangahulugan ito na maaaring sila ay tanungin tungkol sa kanilang aktwal o nakikitang katayuan sa imigrasyon." *Farm Fresh Co.*, 361 NLRB 848, n.1 (2014). At kapag ang isang employer ay nagta target sa mga empleyado ng imigrante sa ganitong paraan, maaari nitong sirain ang mga karapatan sa paggawa ng lahat ng mga empleyado sa pamamagitan ng pakikialam sa mutual aid, pag-oorganisa ng mga pagsisikap, at ang epektibong pagpapatupad ng mga batas sa paggawa at trabaho.<sup>5</sup>

Kaya, patuloy tayong magiging mapagmatyag at lubos na seryosohin ang anumang banta o paghihiganti ng isang nasingil na partido o respondente sa isang hindi makatarungang kaso ng pagsasanay sa paggawa na may kaugnayan sa estado ng imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho.<sup>6</sup> Dapat humingi ng ganap at agarang lunas ang mga Rehiyon hinggil sa naturang pag-uugali sa bawat yugto ng kaso, kabilang ang paghahanap ng Section 10(j) na pag-uutis ng tulong relief at pag-amyenda sa mga umiiral na reklamo, kung kinakailangan. Kung ang tagapayo ng naghahablang partido ay kasangkot sa naturang

---

pagsasanay sa paggawa ay kinabibilangan ng pagharang sa katarungan, pag-tamper ng mga saksi, pangangikil, at malupit na pag-atake. Tingnan sa 8 C.F.R. 214.14(a)(9) (2008).

<sup>4</sup> Tingnan ang [USCIS Issues Policy Providing Further Protections for Victims of Crime](#), USCIS press release na may petsang Hunyo 14, 2021.

<sup>5</sup> Tingnan sa Ruben J. Garcia, *Marginal Workers: How Legal Fault Lines Divide Workers and Leave them Without Protection* (2012).

<sup>6</sup> Ang banta na may kaugnayan sa estado ng imigrasyon ng isang kalahok sa isang paglilitis ng Lupon ay maaaring isang kwalipikadong krimen sa pagpigil sa hustisiya o pakikialam sa saksi sa ilalim ng naayong batas sa U visa, at maaaring dahilan para sa pagsasaalang-alang ng Seksyon 10(j) tulong sa pag-uutos.

pag-uugali na labag sa batas, dapat isaalang-alang ng pamamahala ng Rehiyon ang nagmumungkahing tagapayo sa maling pag-uugali sa ilalim ng Seksyon 102.177 ng Mga Tuntunin at Regulasyon ng Lupon, at dapat ding isaalang-alang ang pag-refer sa isang asosasyon ng bar ng estado para sa naaangkop na mga parusa.

II. Mga Gawain sa Imbestigasyon at Litigasyon na Lubos na Nagbibigay-bisa sa Batas Usapan na Sangkot ang mga Manggagawang Immigrante

A. Mga Epektibong Kasanayan sa Pag-iimbestiga

Hindi natin mapapatupad ang Batas kapag ang mga nakaranasa ng diskriminasyon at testigo ay ayaw magsampa ng kaso at magpresenta ng ebidensya, kabilang ang affidavit na salaysayan, sa isang Ahente ng Lupon. Ang pag-aalala ng empleyado tungkol sa pagtestigo laban sa interes ng kanilang kasalukuyan o dating employer ay tumitindi kung natatakot sila na sumali sa aming mga pamamaraan sa pagproseso ng kaso at mga protocol. Kaya, dapat hangarin ng mga Rehiyon na maunawaan ang mga hamon na nagaganap sa mga imbestigasyon na sangkot ang mga manggagawang imigrante at maging flexible at may simpatiya.

Simula ngayon, dapat payuhan ng mga Ahente ng Lupon ang bawat tao na nagbibigay ng affidavit na salaysay na ang estado sa imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho ng isang indibidwal ay walang kaugnayan sa imbestigasyon kung ang Batas ay nilabag, at ang Ahente ng Lupon ay hindi magtatanong tungkol sa estado sa imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho ng indibidwal. Dagdag pa rito, dapat na iwasan ng mga Ahente ng Lupon ang paghingi ng numero sa social security o Individual Taxpayer Identification Number (ITIN) habang nagaganap ang merits stage ng isang kaso. Ang Koponan sa Imigrasyon ay magpapamahagi ng isang dokumento sa maraming wika na maaaring ibigay sa sinumang saksi o partido na nagpapahayag ng isang pag-aalala na may kaugnayan sa estado ng imigrasyon at sa aming mga pamamaraan sa pagproseso ng kaso.

Dapat repasuhin at i-update ng mga rehiyon ang mga pamamaraan para sa pag-access ng mga saksi sa mga Rehiyonal na Opisina, kabilang ang mga direksyon kung paano hahanapin ang kanilang opisina, at mga pamamaraan sa seguridad at kaligtasan na dapat sundin ng mga saksi. Dapat malawakang ibahagi ng mga rehiyon ang impormasyong iyon sa mga lokal na komunidad ng imigrante at mga grupo ng adbokasiya. Bilang isang pederal na ahensiya, kinikilala rin namin na ang ilang mga saksi sa imigrante ay maaaring hindi komportable o hindi maaaring makabisita sa aming mga tanggapan na matatagpuan sa mga pederal na gusali. Kung ang isang saksi ay nagpapakita ng pag-aatubili o kawalan ng kakayahan na pumasok sa isang pederal na gusali, ang mga Ahente ng Lupon ay dapat makahanap ng isang neutral na lugar para magkita upang makuha ang salaysay ng saksi.<sup>7</sup> Bukod dito, upang mapadali ang pag access sa aming mga proseso, patuloy kaming lilikha at mapapamahagi ng mga materyales na bilinggwal, at magkaroon ng mga bilinggwal na Ahente ng Lupon.

---

<sup>7</sup> Ang pagpupulong sa pamamagitan ng telepono o birtwal ay dapat lamang isagawa kung walang ibang makatwirang alternatibo.

Kinikilala ko na ang mga alalahanin sa pagkapribado ay nakakaapekto rin sa kahandaan ng publiko na maghain ng mga kaso o lumahok sa mga imbestigasyon ng NLRB. Halimbawa, kung ang isang testigo ay nagpapahayag ng pag-aalala tungkol sa pagbibigay ng address ng tirahan sa isang salaysay, dapat isipin ng Rehiyon kung may maaasahang alternatibong impormasyon sa pakikipag-ugnayan na maaaring magamit, tulad ng isang miyembro ng pamilya. Sa partikular, habang ang NLRB ay may pangkalahatang patakarang upang makipagtulungan sa iba pang mga pederal at pang-estadong ahensiya na humihingi ng impormasyon sa kaso sa Agency upang makatulong sa mga pagsisikap sa pagpapatupad ng batas, ang mga pakikipagtulungan na ito ay hindi kasama ang pagbabahagi ng NLRB impormasyon ng saksi sa ICE, maliban kung ang isang indibidwal ay humiling sa Ahensiya na ibahagi ang kanilang impormasyon upang matulungan sila sa pagkuha ng isang benepisyo sa imigrasyon.

Kinikilala ko rin na may iba't ibang dahilan kung bakit maaaring gumamit ng pangalan ang isang tao sa kanilang lugar ng trabaho maliban sa kanilang legal na pangalan. Walang obligasyon ang mga Ahente ng Lupon na kumpirmahin kung ang gumawa ng salaysay ay gumagamit ng iba pang pangalan maliban sa pangalang karaniwang ginagamit sa lugar ng trabaho.<sup>8</sup> Gayunpaman, kung ang isang gumawa ng salaysay ay nagbanggit sa Ahente ng Lupon na gumamit sila ng pangalan na naiiba sa kanilang legal na pangalan, dapat ipahiwatig ito ng Ahente ng Lupon sa salaysay sa pamamagitan ng pagbibigay ng mga sumusunod: "Ako, (legal na pangalan), na kilala rin bilang (iba pang (mga)) pangalan..." Dapat pirmahan ng gumawa ng salaysay ang salaysay ang kanilang legal na pangalan. Dapat gamitin ng Rehiyon ang parehong kasanayan sa lahat ng komunikasyon sa mga hukom ng batas administratibo, sa Lupon, o iba pang mga tribunal, na tumutukoy sa tao bilang "(legal na pangalan), na kilala rin bilang (iba pang (mga)) pangalan..." Dapat ding payuhan ng mga Ahente ng Lupon ang mga nakaranas ng diskriminasyon na gumamit ng pangalan maliban sa kanilang legal na pangalan sa trabaho na kung sa huli ay maglabas ng reklamo ang Rehiyon sa kanilang kaso, ang reklamo ay dapat tumukoy sa kanilang legal na pangalan.

Dagdag pa rito, sa panahon ng mga imbestigasyon na kinasasangkutan ng mga hindi nagsasalita ng Ingles, ang mga Rehiyon ay dapat na malay sa pagkakaiba sa pagitan ng kakayahan sa pag-unawa at pagsasalita.<sup>9</sup> Ang isang hindi nagsasalita ng Ingles ay maaaring mapagkakatiwalaan na maging testigo tungkol sa isang banta na nakatuon sa kanila, kahit na hindi maaaring ulitin ng saksi ang eksaktong mga salita sa wikang Ingles. Alinsunod sa gabay sa paghawak ng kaso, hindi dapat gamitin ng mga Rehiyon ang ganitong uri ng pagkakaiba upang siraan ang salaysay ng isang saksi o magpasya na huwag maglabas ng reklamo sa mga paratang na kinasasangkutan ng mga labag sa batas na pahayag.<sup>10</sup>

---

## B. Paghahanap ng mga Remedyo na Angkop sa Paghihiganti sa Kontra-Imigranteng Manggawa

Ang mga inisyatibo ng Ahensya ay nakalapat sa lahat ng mga naghahablang partido at mga nakaranas ng diskriminasyon nang walang pagsasaalang-alang sa estado ng imigrasyon. Ang mga inisyatibong ito

---

<sup>8</sup> Kung ang isang tao ay ginamit ang pangalan na ginagamit nila sa trabaho sa kanilang salaysay sa NLRB, sa aking pananaw ito ay hindi isang maling pahayag ng gumawa ng salaysay para sa mga layunin ng kanilang obligasyon na magbigay ng tunay na salaysay.

<sup>9</sup> Ang konsepto na maaaring maunawaan ng isang tao ang isang wika nang hindi ito kayang magsalita ay lubos na kinikilala, at kung minsan ay tinatawag na "passive" o "receptive" bilingualism. Tingnan, halimbawa, Michael Erard, *The Small Island Where 500 People Speak Nine Different Languages*, *The Atlantic* (Nov. 26, 2018) <https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/>; tingnan din sa Hugo Baetens Beardsmore, *Bilingualism: Basic Principles* 16 (2d ed. 1986).

<sup>10</sup> Tingnan sa NLRB CASE HANDLING MANUAL, PT. 1, Pagdinig sa Hindi Patas na Gawain sa Paggawa (Abril 2021), Sec. 10064 ("Kung ... hindi kayang lutasin ng Rehiyonal na Opisina ang mga salungatan sa kredibilidad batay sa objektibong ebidensiya tungkol sa mga bagay na makakaapekto sa pagpapasiya ng merito ng Rehiyonal na Opisina, ang isang reklamo ay dapat maglabas, ng kawalan ng kasunduan.").

ay nananawagan sa atin na bumuo ng mga malikhain at matibay na lunas na nababagay sa mga tiyak na sitwasyon ng bawat kaso. Kaya, ang mga Rehiyonal na Opisina at sangay ng Headquarters ay patuloy na magtutulungan upang bumuo ng mga makabuluhang remedyo na nababagay sa lahat ng mga nakaranas ng diskriminasyon at kanilang mga lugar ng trabaho upang matugunan ang paghihiganti at iba pang labag sa batas na pag-uugali na binisita sa lahat ng mga miyembro ng publiko, kabilang ang mga manggagawang imigrante.

Sa mga kaso na kinasasangkutan ng labag sa batas na pagpapaalis sa trabaho ng isang empleyado, ang mga Rehiyon ay dapat humingi ng isang tradisyonal na malawakang remedyo sa paggawa, kabilang ang buong backpay at ang walang kondisyong pagbabalik ng nakaranas ng diskriminasyon. Sa mga bihirang pagkakataon, ang isang Rehiyon ay maaaring maniwala na ito ay may aktwal o konstruktibong kaalaman na ang isang nakaranas ng diskriminasyon ay hindi kasalukuyang nagmamay-ari ng pahintulot sa pagtatrabaho na kinakailangan sa ilalim ng mga batas sa imigrasyon upang bumalik sa lugar ng trabaho. Ang pagtatatag ng aktwal o konstruktibong kaalaman ay maaaring maging kumplikado. Samakatuwid, tulad ng inilarawan nang mas detalyado sa ibaba, ang Rehiyon ay hindi dapat malayang gumawa ng naturang pagpapasiya at dapat makipag-ugnayan sa Koponan sa Imigrasyon. Ang Koponan sa Imigrasyon ay tutulong sa Rehiyon sa pagtatasa ng tanong, at makikipagtulungan sa Rehiyon at sa Office of Legal and Government Ethics upang matukoy ang isang angkop na remedyo sa ilalim ng mga tiyak na makatotohanang pangyayari.<sup>11</sup>

---

Kung may determinasyon na hindi maaaring humingi ng backpay o pagbabalik sa trabaho ang Rehiyon sa isang partikular na kaso, dapat isaalang-alang ng Rehiyon ang iba't ibang uri ng alternatibong tulong upang maiwasan ang pagkabigo sa remedyo. Kung saan ang isang nakaranasa ng diskriminasyon ay maaaring walang pahintulot sa pagtatrabaho, ang isang kondisyonal na utos sa pagbabalik sa trabaho na inisyu sa ilalim ng mga parameter na ipinahayag ng Lupon sa *Mezonos Maven Bakery*, 362 NLRB 360, 363 (2015), ay kayang bigyan ang nakaranas ng diskriminasyon ng isang "makatuwirang tagal ng panahon" upang makumpleto ang mga form at magpresenta ng mga naaangkop na dokumento na nagpapahintulot sa inihabla na matugunan ang mga obligasyon nito sa ilalim ng pederal na batas upang beripakahin ang pahintulot sa pagtatrabaho ng empleyado. Dapat ding isaalang-alang ng mga Rehiyon ang paghahanap ng isang utos sa pagtatalaga ng isang kwalipikadong kandidato na tinutukoy ng isang organisasyon ng paggawa, kung saan ang suporta para sa organisasyong iyon ay nasira at ang lakas nito sa pakikipagnegosasyon ay nagdulot ng negatibong epekto sa pamamagitan ng pag-uugali na labag sa batas ng inihabla, dahil ito ay, "nagbigay ng ilang paraan upang lunasan ang kahinaan ng loob sa paggamit ng mga empleyado ng unit ng kanilang mga karapatan sa Seksyon 7." *A.p.r.a. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB sa 417-19 (Member Browning, hindi sumasang-ayon sa ilang bahagi).

Bilang pagdidiin, tulad ng ipinahiwatig ko sa mga nakaraang memorandum<sup>12</sup>, ang mga Rehiyon ay dapat gumamit ng lahat ng angkop na paraan upang maghanap ng nakatuon ngunit matibay na mga remedyo para sa pag-uugali na diskriminasyon sa lahat ng mga kaso, kabilang ang mga kinasasangkutan ng labag sa batas na paghihiganti na may kaugnayan sa estado sa imigrasyon ng mga empleyado o pahintulot sa

---

<sup>11</sup> Ang Ahensiya ay precluded mula sa paghahangad ng *walang kondisyon* na pagbabalik sa trabaho at kabuuang backpay lamang sa napakalimitadong kalagayan kung saan ang Rehiyon ay may aktwal o konstruktibong kaalaman na ang isang nakaranas ng diskriminasyon ay kasalukuyang hindi maaaring magtrabaho nang legal sa Estados Unidos. Tingnan sa *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) (Isinara ng Lupon ayon sa batas sa imigrasyon sa pagbibigay ng backpay sa isang indibidwal na hindi legal na magtrabaho sa Estados Unidos noong panahon ng backpay); *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB 408, enfd. 134 F.3d 50 (2d Cir. 1997) (utos sa may kondisyon na pagbabalik sa trabaho na naangkop kung saan sa kasalukuyan ang nakaranas ng diskriminasyon ay hindi pinahihintulatang magtrabaho).

<sup>12</sup> [Seeking Full Remedies](#), GC Memorandum 21-06 (na inilabas noong Setyembre 8, 2021), at [Full Remedies in Settlement Agreements](#), GC Memorandum 21-07 (inilabas noong Setyembre 15, 2021).

pagtatrabaho. Kabilang dito ang mga resultang pinsala na nagdulot sa mga empleyado na malaking pagkalugi sa ekonomiya na naranasan bilang direkta at inaasahang resulta ng hindi patas na gawain sa paggawa ng isang employer;<sup>13</sup> ang paglalathala ng Patalastas sa mga Empleyado ay dinisenyo upang maabot ang kasalukuyan at dating apektadong empleyado, pati na rin ang mga potensyal na magtatrabaho sa hinaharap; ang pagbasa ng Palatastas sa harap ng mga tagapangasiwa at tagapamahala ng inihahabla; isang utos na ang isang inihahabla ay gumawa ng pagbabayad sa isang remedial monetary fund kapalit ng backpay; at pag-sponsor ng pahintulot sa pagtatrabaho (kabilang ang lahat ng kaugnay na bayad) kung saan ang hindi patas na gawain sa paggawa ng isang employer ay naging sanhi ng pagkawala ng naturang pahintulot ng isang empleyado.<sup>14</sup> Dagdag pa, ang mga Rehiyon ay dapat na regular na humingi ng kabayaran para sa trabaho na tinupad sa ilalim ng mga tuntunin na labag sa batas, dahil ang remedyo na iyon ay hindi nagsasangkot sa pagsisikap ng Korte Suprema sa *Hoffman Plastics* upang pag-isahin ang mga batas sa imigrasyon at paggawa ng bansa.<sup>15</sup>

Sa mga naaangkop na kaso, ang mga Rehiyon ay dapat ding humingi ng kautusan na nangangailangan na ang mga tagapangasiwa at tagapamahala ng isang inihahabla ay sumailalim sa pagsasanay tungkol sa mga karapatan ng empleyado sa ilalim ng Batas at bilang pagsunod sa mga Utos ng Lupon; isang kautusan na nangangailangan sa mga tagapangasiwa at tagapamahala ng isang respondente ng pagsasanay sa gawain na hindi nagdulot ng diskriminasyon sa imigrasyon na iniaalok ng Immigrant at Employee Rights Section ng Department of Justice; o isang utos na nangangailangan ng pagsasanay ng US Citizenship at Immigration Services sa angkop na paggamit ng sistema ng E-Verify , kung saan ang inihahabla ay minanipula ito sa isang paraan na labag sa Batas. Mga Rehiyon ay hinihikayat na humingi ng tulong sa Koponan sa Imigrasyon upang malaman kung angkop ang karagdagang remedyo upang matiyak ang lubos na kaginhawahan na posible.

C. Pag-iwas sa mga Pang-aabuso sa Panahon ng Pagdinig at Sa pamamagitan ng Ipinag-uutos na Tulong sa ilalim ng Seksyon 10(j) ng Batas

Ang mga Rehiyon ay dapat maging mapagmatyag sa pagprotekta sa mga karapatan ng mga saksi upang maging malaya sa panghihimasok at walang batayang interogasyon tungkol sa kanilang estado sa imigrasyon sa panahon ng liability phase ng isang hindi tas na gawain sa paggawa na nagpapatuloy kahit

---

<sup>13</sup> Mula sa *Hoffman*, ang Lupon at mas mababang hukuman ay maingat na nilimitahan ang aplikasyon sa pamamagitan ng pagkilala sa paggitan ng gawad na backpay para sa "trabaho hindi ginanap," na nagiging kontra sa mga patakaran sa ilalim ng batas ng imigrasyon at samakatuwid ay hindi pinapayagan, at iba pang mga iginagawad na pera. Tingnan, hal., *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB 756, 759 n.4 (2003) (iginawad na pera na angkop para sa trabaho na isinagawa sa ilalim ng labag sa batas na ipinataw na rate); *Lamonica t. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1307-1308 (11th Cir. 2013) (binabanggit na ang kaso ng *Hoffman* ay hindi nagbabawal sa mga remedyo sa backpay sa ilalim ng NLRA ngunit hindi kabayaran sa trabahong isinagawa sa ilalim ng FLSA); *Lucas t. Jerusalem Cafe, LLC*, 721 K.3d 927, 933 (ika-8 Cir. 2013) (same), cert. denied, 134 S.Ct. 1515 (2014). Kung kaya, kung ang isang employer ay nagpakita na ang isang empleyado ay o hindi awtorisadong magtrabaho sa panahon ng kaugnay na panahon ng backpay, nararapat para sa Lupon na magbigay ng mga danyos na pera na direktang nagreresulta mula sa hindi patas na gawain sa paggawa ng isang employer, maliban sa mga istriktong na para sa "trabahong hindi ginanap." Ang gayong mga pinsala, hindi tulad ng backpay, ay hindi epektibong muling bumubuo ng isang labag sa batas na kaayusan sa trabaho. Sa halip ang mga pinsalang ito ay binabayaran ang isang empleyado para sa mga pinsala sa ekonomiya na direktang nagdusa dahil sa labag sa batas na pag-uugali ng employer, ngunit hindi iyon nauugnay sa sahod at benepisyong direktang magpapahina sa mga ipinagbabawal ng Immigration Reform and Control Act (IRCA). Ang gayong mga pinsala ay maaaring kabilang ang, halimbawa, mga may kaugnayan sa kalusugan mula sa sariling bulsa, transportasyon, relokasyon o pagkawala ng mga gastusin sa bahay at ilang mga legal o iba pang mga gastos.

<sup>14</sup> Tingnan ang [Seeking Full Remedies](#), GC Memorandum 21-06, at pp. 2-3, as well as remedies highlighted in [Updated Procedures in Addressing Immigration Status Issues that Arise During ULP Proceedings](#), GC Memorandum 15-03 (inisyu noong Pebrero 27, 2015).

<sup>15</sup> *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB sa 759 n.4.

na ang estado ng imigrasyon ay walang kinalaman.<sup>16</sup> Ang mga pagtatangka ng isang inihahabla na usisain ang pahintulot sa pagtatrabaho o estado ng imigrasyon ng isang saksi ay nagpapahina sa integridad ng mga proseso ng Lupon sa pamamagitan ng pananakot sa mga saksi na ang pakikipagtulungan ay napakahalaga sa aming pagpapatupad ng Batas. *Flaum Appetizing Corp.*, 357 NLRB 2006, 2012 (2011) (nabanggit na "maraming Pederal na korte ay kinikilala ang mga katulad na pormal na pagtatanong sa estado ng imigrasyon at mga katotohanan maaaring tumatalakay rito ay nakakatakot at pumipigil ang paggamit ng mga karapatan ayon batas.").

Dahil dito, malinaw na sinabi ng Lupon na hindi nito papayagan ang proseso nito na maging isang "open ended na pagtatanong" sa estado ng imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho isang saksi, na maaaring humantong sa isang "pagsusuri [bilang] isang paraan ng pagpigil sa mga empleyado na humiling ng back pay sa mga naayong sitwasyon." *Id.* sa 2010. Sa halip, ang Lupon ay nagpapataw ng isang kinakailangan na ang inihahable ay may "sapat na makatotohanang batayan" na ang isang nakaranas ng diskriminasyon ay walang pahintulot sa pagtatrabaho bago ito pahintulutan na litisin ang isang sumasang-ayon na depensa ayon sa imigrasyon sa isang paglilitis ng pagsunod. *Id.* sa 2011.

Alinsunod dito, ang Konseho ng Pangkalahatang Tagapayo (Counsel for the General Counsel o CGC) sa karaniwan ay tutulan ang intensyon ng isang inihahable na ipakita ang mga ebidensya o tanungin ang mga saksi tungkol sa kanilang estado sa imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho sa panahon ng liability phase ng isang pagdinig sa ULP. Upang mabantayan ang pag-uugali na ito, dapat isagawa ng CGC ang lahat ng mga hakbang sa kaligtasan, kabilang ang pag-file ng isang motion *in limine*, isang motion upang ipawalang bisa ang isang overreaching na subpoena, o isang motion para sa isang partikular na bill na dinisenyo upang suriin ang batayang katotohanan ng isang inihahable.<sup>17</sup> Sa pamamagitan ng mga pagsisikap na ito, maaaring hadlangan ng CGC ang inihahable na maging isang matinding pagsusuri ang pagdinig ng Lupon hinggil sa estado ng imigrasyon ng isang saksi.

Dapat ding isaalang-alang ng mga Rehiyon kung ang pagtatangka ng isang inihahablana magtanong sa isang saksi na estado ng imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho ay mismong isang independiyenteng hindi patas na gawain sa paggawa. Sa *Lifeway Foods*, napag-alaman ng Dibisyon ng Pagpapayo na nilabag ng Employer

---

Ang Seksyon 8(a)(1) at 8(a)(4) ng Batas nang tanungin nito ang dalawang nakaranas ng diskriminasyon tungkol sa kanilang mga dokumento sa imigrasyon sa habang nagaganap ang isang pagdinig sa hindi patas na gawain sa paggawa, kung saan ang estado ng imigrasyon ng nakaranas ng diskriminasyon ay hindi mahalaga, dahil ito ay bumubuo ng isang pahiwatig na banta ng paghihiganti at nakikialam sa testimonya ng saksi. *Lifeway Foods*, Case 13-CA- 169510, Advice Memorandum na may petsang Hunyo 7, 2016.

Siyempre, ang anumang potensyal na hadlang sa pagbabalik sa trabaho ay maaaring may kaugnayan kapag tinataya ang obligasyon ng isang inihahable na ibalik o bayaran ang backpay; gayunpaman, ang mga isyung ito ay lumilitaw lamang sa yugto ng pagsunod sa isang pagdinig ng hindi patas gawain sa paggawa. Ang mga Rehiyon ay hindi dapat malayang suriin ang paggigiit ng isang inihahable ng isyu sa pahintulot sa pagtatrabaho, at dapat kumonsulta sa Koponan sa Imigrasyonng Ahensiya, dahil ang mga

---

<sup>16</sup> Tingnan sa *Intersweet, Inc.*, 321 NLRB 1, 1, n.2 (1996), enfd. 125 K.3d 1064 (7th Cir. 1997) (pagsasaalang-alang sa pag-giit ng employer na ang mga nakaranas ng diskriminasyon ay hindi karapat-dapat sa backpay o pagbabalik sa trabaho dahil wala silang legal na karapatan na magtrabaho sa Estados Unidos pagkatapos ng yugto ng pagsunod). Ang mga sumunod na Pangkalahatang Tagapayo ay umasa sa Lupon at batas ng korte upang kilalanin ang pinakaubod na prinsipyong ito. Tingnan ang [Procedures and Remedies for Discriminatees Who May Be Undocumented Aliens after Hoffman Plastic Compounds, Inc.](#), GC Memorandum 02-06 (inisyu noong Hulyo 19, 2002), at p. 1; [Reinstatement and Backpay Remedies for Discriminatees Who May Be Undocumented Aliens In Light of Recent Board and Court Precedent](#), GC Memorandum 98-15 (inisyu noong Disyembre 4, 1998), at p. 4.

<sup>17</sup> Ang mga modelo na motion ay pinananatili ng Koponan sa Imigrasyon ng Ahensiya.



komplikado ang detalye ng pahintuloy sa pagtatrabaho. Halimbawa, malinaw na ang isang "walang tugma" na liham na inilabas ng Social Security Administration (SSA) ay hindi nagbibigay liwanag sa kakayahan ng isang indibidwal na magtrabaho nang legal sa bansang ito. Ang liham na walang tugma mismo ay nagsasaad na hindi ito gumagawa ng anumang pahayag tungkol sa estado ng imigrasyon ng isang empleyado, at may [patnubay](#) at legal na awtoridad na nagsasaad na ang pagsasama ng pangalan ng isang manggagawa sa isang sulat ng walang tugma sa SSA ay hindi gumagawa ng pahayag tungkol sa estado ng imigrasyon ng manggagawa.

Tulad ng aking sinabi sa [GC 21 05](#), naniniwala ako na ang mga pag-uutos ng Seksyon 10(j) ay isa sa mga pinakamahalagang kagamitan na magagamit upang epektibong ipatupad ang Batas, at ito ay totoo lalo na sa mga kaso na kinasasangkutan ng partikular na pamimilit na pag-uugali tulad ng mga banta na may kaugnayan sa imigrasyon o paghihiganti. Kinilala ng Lupon na ang mga banta o paghihiganti ayon sa estado ng imigrasyon ng mga empleyado ay talagang pinipilit at kadalasang may panganib ng hindi na maibabalik ang pinsala sa paggamit ng mga empleyado ng kanilang protektadong karapatan. Tingnan ang *Viracon, Inc.*, 256 NLRB sa 247 ("... takot sa posibleng problema sa Serbisyo sa Imigrasyon o kahit na sa deportasyon ay dapat manatiling hindi mabubura sa isipan ng sinumang maaapektuhan ng naturang mga aksyon sa bahagi ng Inihahabla. Ang gayong mga takot ay, sa aming pananaw, ay lubhang lumalaban sa mabisang pagkalimot sa pamamagitan ng paggamit ng mga tradisyonal na remedyo.").<sup>18</sup>

Kaya, upang mapangalagaan ang pag-access ng lahat ng manggagawa sa mga proteksyon na ibinibigay ng Batas, isasaalang-alang ko ang tulong sa Seksyon 10(j) sa lahat ng mga kaso kung saan ang ilegal na pananakot tungkol sa estado ng imigrasyon ay nagbabanta sa paggamit ng mga karapatan ng Seksyon 7 at ang awtoridad ng Lupon sa pagremedyo.<sup>19</sup> Isasaalang-alang ko rin ang pagiging karapa- dapat na humingi ng tulong sa Seksyon 10(j) sa lahat ng naaangkop na kaso, anuman ang estado ng imigrasyon ng sinumang empleyado o nakaranas ng diskriminasyon<sup>20</sup> at hahanapin ag ipinagpaliban na aksyon, parole, o iba pang kaluwagan sa imigrasyon para sa mga empleyado na ang pansamantalang pagbabalik ay angkop sa ilalim ng Seksyon 10(j).

### III. Makabuluhang Pagtutulungan sa Pagitan ng mga Ahensiya

Habang mayroon kaming maraming mga kagamitan na aming magagamit upang maisakatuparan ang Batas para sa lahat ng mga empleyado anuman ang estado sa imigrasyon, ang aming kakayahang protektahan ang mga manggagawang imigrante ay lubhang pinahusay ng aming pakikipagtulungan sa iba pang mga ahensiya ng pamahalaan. Noong 2016, ang NLRB ay pumasok sa [isang Memorandum of Understanding](#) kasama ang Department of Homeland Security at iba pang mga ahensiya ng paggawa na

---

<sup>18</sup> Tingnan sa *Ahearn v. Beckley Mechanical, Inc.*, 1999 WL 328775 (S.D.W.V. Mar. 29, 1999) (Tulong mula sa Seksyon 10(j) na hiniling kung saan binantaan ng employer ang mga empleyado na mawawalan ng trabaho at isasara ang negosyo, tatanungin ang mga empleyado, at pinangakuan sila ng mga benepisyo).

<sup>19</sup> Tingnan, halimbawa, sa *Rubin t. American Reclamation, Inc.*, 2012 WL 3018335, sa \*3 (C.D. Cal. Hulyo 24, 2012) (pansamantalang tulong mula Seksyon 10(j) na nakuha kung saan, bukod sa iba pang mga bagay, ang employer ay gumawa ng isang pasimpleng banta na tatawag sa mga awtoridad ng imigrasyon dahil ang mga empleyado ay sumusuporta sa unyon).

<sup>20</sup> Tingnan, halimbawa, sa *Pate v. Bodega Latina Corporation*, 2015 WL 12661924, sa \*10-11 (C.D. Cal. July 30, 2015) (iniutos ng korte ang pagbabalik ng nakaranas ng diskriminasyon ay nakakuha ng pahintulot sa pagtatrabaho noong nakabinbin ang ang pagdinig sa Seksyon 10(j), sa kondisyon sa pagpapakita ng nakaranas ng diskriminasyon sa inihahabla ng tamang dokumento sa pahintulot sa pagtatrabahona naaayon sa USCIS Form I-9); *Drew-King v. Deep Distributors of Greater NY, Inc.*, 194 F.Supp.3d 191, 201-202 (E.D.N.Y. 2016) (iniutos ang pansamantalang pagbabalik sa trabaho sa ilalim ng Seksyon 10(j) kung saan ang inihahabla ay hindi nagpakita ng katibayan na ang mga nakaranas ng diskriminasyon hindi awtorisadong magtrabaho sa US, na napansin na ang inihahabla ay malamang na sumunod sa IRCA nang kinuha sila trabaho).

nagbibigay ng isang proseso ng deconfliction. Ang deconfliction ay ang proseso ng pagpigil sa magkasalungat na mga aksyon sa pagpapatupad sa pagitan ng mga ahensiya ng imigrasyon at mga ahensiya ng pagpapatupad ng paggawa. Bilang partikular, sa ilalim ng deconfliction MOU, ang ICE ay hihinto sa mga aktibidad ng pagpapatupad sa isang lugar ng trabaho na sumasailalim ng isang umiiral na imbestigasyon ng isang alitan sa paggawa at sa panahon ng nakabinbing imbestigasyon at anumang kaugnay na paglilitis, ayon sa ilang limitadong pagbubukod. Ang deconfliction ay tumutulong na matiyak na ang mga indibidwal na nakikipagtulungan sa mga imbestigasyon sa paggawa ay maaaring gawin ito nang walang takot sa paghihiganti, at ang pagpapatupad ng mga batas sa imigrasyon ay hindi minanipula upang hadlangan ang epektibong pagpapatupad ng mga batas sa trabaho at paggawa.

Ang proseso ng deconfliction ay naging isang mahalagang kasangkapan para sa pagpigil sa pang-aabuso at pagbibigay ng proteksyon sa mga empleyado na nakikibahagi sa mga proseso ng Lupon, at nakatuon ako sa karagdagang pagpapalakas at pagpapalawak nito. Lubos kong sinusupportahan ang kamakailang memo ng DHS Secretary Mayorkas sa pagpapatupad sa lugar ng trabaho na nilalagay ang pokus ng DHS kung saan ito nabibilang

—sa mga walang-katurang employer, na nagsasamantala sa kahinaan ng mga hindi dokumentadong manggagawa sa pamamagitan ng mga banta ng deportasyon, na nagpapahina sa mga pamantayan ng paggawa ng bansa, at mga disadbentahe sa mga employer na sumusunod sa batas. Tulad ng tinalakay sa memo ng DHS at sa itaas, nakatuon ako sa paghiling sa DHS na magsagawa ng paghuhusga sa pag-uusig sa lahat ng naaangkop na kaso na kinasasangkutan ng mga manggagawa na biktima, o saksi sa, mga paglabag sa aming Batas. Dapat makipag-ugnayan ang mga Rehiyon sa Koponan sa Imigrasyon Team kung may indikasyon na ang naturang kahilingan ay makakatulong sa pagpapatupad ng Batas.

Bilang paggalang sa mga walang prinsipyong employer na lumalabag sa batas sa paggawa sa pamamagitan ng pag-abuso sa mga batas sa imigrasyon, makikipagtulungan kami sa mga ka-partner na pederal at estadong ahensya upang humingi ng magkasanib na aktibidad sa pagpapatupad laban sa pang-aabuso ng employer. Isang halimbawa ng naturang pakikipagtulungan ay ang [Memorandum of Understanding](#) ng NLRB sa Seksyon ng Imigrante at Karapatan ng Empleyado ng Department of Justice, isang ahensya na nagpapatupad ng mga probisyon laban sa diskriminasyon ng batas sa imigrasyon.

---

Ang mga Rehiyonal na Opisina ay dapat makipagtulungan sa Koponan sa Imigrasyon ng NLRB upang i-refer ang mga kaso sa mga pederal at estadong ahensya para sa pag-uusig sa mga sumusunod na pangyayari: (1) isang employer ay nagsasabing ang mga empleyado na winakasan ang trabaho ay walang pahintulot sa pagtatrabaho kung saan may katibayan na ang employer bago ang kapaki-pakinabang o aktwal na kaalaman sa kakulangan ng pahintulot sa pagtatrabaho na ito na lumalabag sa IRCA; (2) may katibayan ng diskriminasyon o paglabag sa mga probisyon ng IRCA sa karapatang sibil; (3) May katibayan na hindi sumusunod ang employer sa mga obligasyon nito tungkol sa mga nonimmigrant work visa; o (4) may ebidensya na maling ginamit ng employer ang E-Verify.

Ang mga Rehiyonal na Direktor at Rehiyonal na Tagapag-ugnay sa Imigrasyon ay dapat ding bumuo ng mga ugnayan sa pagitan ng ahensiya sa lokal na antas sa DHS at mga subahensiya nito upang palakasin ang mga alituntunin at kasanayan sa deconfliction, pag-cross train mga kawani upang matukoy ang mga pang-aabuso sa batas sa paggawa na nagsasangkot ng estado ng imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho ng isang manggagawa, at mas mahusay na protektahan ang mga manggagawang imigrante.

#### IV. Mga Oportunidad sa Pagsasanay sa loob ng NLRB at sa Aming mga Ka-partner

Ang kakayahang matupad ang aming misyon upang protektahan ang mga karapatan sa paggawa ng lahat ng mga manggagawa sa Estados Unidos, nang walang pagsasaalang-alang sa estado ng imigrasyon, ay nakasalalay sa aming nakatuon na kawani sa larangan na may pagsasanay at mga sanggunian na kailangan nila. Alinsunod dito, kapwa ang aming kadre ng Rehiyonal na Tagapag-ugnay sa Imigrasyon at aming mga Ahente ng Lupon ay hihilingin na sumailalim sa bagong pagsasanay na dinisenyo upang maging pamilyar sa kanila ang mga isyu na kinasasangkutan ng mga komunidad ng

imigrante sa buong bansa at ang mga patakaran na tinalakay sa memo na ito. Dagdag pa rito, para makapagtatag ang Ahensya ng makabuluhang pakikipagtulungan sa mga ahensiya ng kababaihan sa pederal, estado, at lokal na antas, kailangan nating i-cross train ang kani-kanilang mga imbestigador at mga kawani sa pagpapatupad. Ipagpapatuloy namin ang pakikipagtulungan sa pagitan ng mga ahensiya, kapwa sa mga ahensiya na may kaugnayan sa imigrasyon at pagpapatupad ng paggawa, upang isulong ang aming mga kaukulang misyon at matiyak na hindi sila magkasalungat.

Balak ko ring patuloy na makikipagtulungan sa mga dayuhang embahada at konsulado na nagsisilbi sa pangangailangan ng kanilang mga komunidad, na may layuning suportahan at palawakin ang aming magkasanib na pagsisikap na ipaalam sa lahat ng mga manggagawa mula sa mga komunidad na iyon tungkol sa aming mga serbisyo.<sup>21</sup> Ang cross-training kasama ang dedikadong kawani ng embahada at konsulado ay magsisilbi upang isulong ang mga mithiing ito, at mahalagang gawin natin ito. At sa wakas, bilang bahagi ng aming masiglang pagsisikap sa pagkikipag-ugnayan, ang mga kawani ng NLRB ay dapat magpatuloy sa pakikipagtulungan sa mga grupo ng adbokasiya, mga unyon ng paggawa, at mga grupo ng employer upang mag-alok ng pagsasanay sa NLRB at ang mga karapatan at obligasyon na nakabatay sa aming batas.

Naniniwala ako na isusulong ng memorandum na ito ang kakayahan ng NLRB na lubos na ipatupad ang karapatan ng *lahat* ng mga sakop na manggagawa sa bansang ito, nang walang pagtukoy sa estado sa imigrasyon at pahintulot sa pagtatrabaho. Inaasahan ko ang pakikipagtulungan sa inyong lahat upang maipatupad at palakasin ang mga patakaran na ito.

---

/s/  
J.A.A.

---

<sup>21</sup> Ang [kamakailang Letter of Arrangement](#) ng Ahensya sa Mexico, na nilagdaan namin ni Ambassador Moctezuma noong Setyembre 2, 2021, ay isa lamang halimbawa ng aking intensyon na palawakin ang mga pagsisikap sa pakikipag-ugnayan sa mga komunidad ng imigrante.