

OPISINA NG PANGKALAHATANG TAGAPAYO
Dibisyon ng mga Operasyon-Pamamahala

MEMORANDUM OM 22-09

Mayo 2, 2022

Para sa: Lahat ng Rehiyonal na Direktor,
Tagapamahalang Opisyal, at
Residenteng Opisyal

Mula kay: Joan A. Sullivan, Kawaksing Pangkalahatang Tagapayo

Paksa: Pagtitiyak ng Ligtas at May-Dignidad na Paggamit para sa mga Manggagawang Imigrante sa mga Proseso ng NLRB

Upang natin na epektibong maiimbestigahan at malunasan ang mga paglabag sa Pambansang Batasa sa Ugnayan sa Paggawa, ang Pangkalahatang Tagapayo, sa [GC 22-01, Pagtitiyak ng Karapatan at Remedyo para sa Manggagawang Imigrante Sa ilalim ng NLRA](#), ay nagtakda ng ilang bagong hakbang na naglalayong mapadali ang ligtas at marangal na pag-access sa mga proseso ng NLRB para sa mga manggagawang imigrante.

Isa sa mga inisyatibong iyon ay ang paggawa ng fact sheet para magbigay ng impormasyon sa mga saksi kaugnay sa estado ng imigrasyon at pamamaraan ng pag-iimbestiga ng NLRB. Ang fact sheet ay nakalakisap dito, sa Ingles at Espanyol, at makikita rin sa aming website sa Ingles sa www.nlrb.gov/news-publications/publications/brochures at sa Espanyol sa www.nlrb.gov/es/news-publications/publications/brochures. Ipinapaliwanag ng fact sheet na ang estado sa imigrasyon status ay walang kaugnayan kung nagkaroon ng paglabag sa NLRA, na ang impormasyong nakuha sa panahon ng pag-iimbestiga ng NLRB ay protektado, at ang naghahablang partido o saksi ay maaaring humiling sa NLRB ng tulong sa imigrasyon para sa mga empleyado sa isang lugar ng trabaho kung kinakailangan upang maprotektahan ang mga empleyado na nakikibahagi sa mga proseso ng NLRB o ginagamit ang kanilang mga karapatan sa ilalim ng NLRA. Ang fact sheet ay inihanda ng aming Koponan sa Imigrasyon, kabilang ang mga Tagapag-ugnay sa Imigrasyon sa Rehiyon 1, 4, 5, 16, at 31.

Dapat ipamahagi ng mga ahente ng lupon ang fact sheet sa lahat ng testigo bago kunin ang kanilang testimonya. Bukod dito, ang mga Opisyal sa impormasyon na tumutulong sa mga bisita o tumatawag sa paghahanda ng kaso para sa indibidwal na magsuri at mag-file ay dapat magbigay ng kopya ng fact sheet kasama ang draft ng kaso. Bilang paalala, ayon sa GC 22 01, dapat ding payuhan ng mga ahente ng Lupo ang isang testigo bago kunin ang kanilang testimonya sa isang salaysay na ang estado ng imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho ay hindi mauugnay sa aming pag-iimbestiga kung ang NLRA ay nilabag, at hindi namin tatanungin ang estado ng imigrasyon o pahintulot sa pagtarabaho ng indibidwal.

Kung magkaroon ng mga tanong, o kung nalaman mo ang inihahablang partido nagkaroon ng gawain na may kaugnayan sa estado ng imigrasyon o pahintulot sa pagtatrabaho na nagbabanta na sirain ang bisa ng aming mga kakayahan sa pag-iimbestiga, pagdinig, o pagremedyo, mangyaring agad na makipag-ugnayan sa Tagapag-ugnay sa Imigrasyon ng yong Rehiyon, na makikipagtulungan naman sa mga miyembro ng Koponan sa Imigrasyon ng Dibisyon ng Operasyon - Pamamahala para makatulong.

/s/
J.A.S.

cc: NLRBU
Inilabas sa Publiko



Mahalagang Impormasyon tungkol sa mga Imbestigasyon ng NLRB para sa mga Manggagawang Imigrante



Ang Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa (NLRA) ay nagpoprotekta sa karamihan ng mga empleyado sa pribadong sektor, anuman ang kanilang estado sa imigrasyon. Ang NLRA ay nagbibigay ng karapatan sa mga empleyado na:

- Bumuo, sumali, o tumulong sa isang unyon na makipagnegosasyon hinggil sa sahod at iba pang kondisyon sa pagtatrabaho.
- Talakayin ang sahod at iba pang kondisyon sa pagtatrabaho sa mga katrabaho, unyon, sentro ng manggagawa, ahensya ng gobyerno, media, o publiko.
- Gumawa ng sama-samang pagkilos kasama ang mga katrabaho upang subukang mapataas ang sahod at iba pang mga kondisyon sa pagtatrabaho.
- Piliing huwag makibahagi sa alinman sa mga aksyong ito.

Nasa ibaba ang mahalagang impormasyon para malaman mo ang tungkol sa aming proseso ng kumpidensyal na pagsisiyasat:

- Dahil hindi mahalaga ang estado ng imigrasyon kung may paglabag sa NLRA:
 - **HINDI** ka namin tatanungin tungkol sa iyong estado ng imigrasyon.
 - **HINDI mo kailangang** ibahagi sa amin ang anumang impormasyon tungkol sa iyong estado ng imigrasyon.
 - **HINDI mo kailangang** magbahagi ng impormasyon tungkol sa estado ng iyong kasalukuyan / dating mga katrabaho.
- Ipinatutupad lamang namin ang NLRA at **WALANG** kinalaman sa pagpapatupad ng mga batas sa imigrasyon.
- **HINDI** kami magbabahagi ng anumang impormasyon tungkol sa iyo sa Department of Homeland Security (DHS), kabilang ang Immigration and Customs Enforcement (ICE), o iba pang mga awtoridad sa imigrasyon, maliban kung hiniling mo na ibahagi namin ang iyong impormasyon upang tulungan ka sa paghingi ng tulong sa imigrasyon, tulad ng inilarawan sa huling punto ng dokumentong ito.
- Kung may mga inaalala ka tungkol sa pagharap sa aming mga opisina sa anumang kadahilanan, mangyaring makipag-usap sa Ahente ng Lupon na nakatalaga sa kaso tungkol sa iba pang mga paraan ng pakikilahok sa imbestigasyon, kabilang ang pagkuha ng iyong salaysay sa labas ng aming opisina o sa pamamagitan ng video.
- Ang aming mga pagsisiyasat ay kumpidensyal, nangangahulugang **HINDI** namin ibubunyag ang iyong salaysay sa isang employer, maliban kung tetestigo ka sa isang paglilitis, o humingi kami ng utos sa isang pederal na hukuman.
- Kung hindi ka komportable sa pakikipag-usap sa amin sa Ingles, gagamit kami ng isang tagasalin na upang magbigay ng tulong at impormasyon sa iyong nais na wika.
- Kung alam mo na ang isang employer o unyon ay nakikibahagi sa alinman sa mga sumusunod na pag-uugali, mangyaring sabihin sa Ahente ng Lupon ag tungkol dito dahil maaari ito ay labag sa batas:
 - Nagbabanta na tumawag sa DHS o ICE o gumawa ng iba pang katulad na banta dahil ikaw o ang iba pang mga empleyado ay nakikibahagi sa aktibidad ng unyon o iba pang sama-samang pagkilos upang mapabuti ang mga kondisyon sa pagtatrabaho.
 - Hinihiling sa mga empleyado na magbigay ng bago o na update na mga dokumento sa imigrasyon / papeles o bineberipika muli ang pahitulat sa pagtatrabaho ng mga empleyado nang walang isang balido at walang diskriminasyon na dahilan, na maaaring lumabag sa NLRA o iba pang mga batas.
- Kung sa pagtatapos ng imbestigasyon ay napagpasyahan namin na may merito sa kaso (ang employer o unyon ay lumabag sa batas) at kailangan naming litisin ang kaso sa harap ng isang Hukom sa Batas Administratibo, gagawin namin ang lahat ng pagsisikap upang pigilan ang employer o unyon mula sa pagtatanong sa iyo tungkol sa iyong estado ng imigrasyon.
- Kung ikaw ay naghain ng isang kaso o isang saksi at ikaw o ang iyong kinatawan ay nagsabi sa amin na may protektadong gawain sa NLRA sa isang lugar ng trabaho at kinakailangan ang tulong sa imigrasyon upang maprotektahan ang mga empleyado na nagsasagawa ng mga karapatang iyon o nakikibahagi sa proseso ng NLRB, ang NLRB ay isasaalang-alang ang paghahanap ng tulong sa imigrasyon para sa mga empleyado sa lugar na iyon kabilang ang pagpapaliban ng aksyon, parole, U o T visa status, o iba pang tulong kung magagamit at naaangkop. Hindi maaaring magbigay ang NLRB ng payo sa imigrasyon. Kung kailangan mo ng tagapayo sa imigrasyon, ang listahan ng mga nagbibigay ng libreng legal na serbisyo ay makikita rito: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

Para sa karagdagang impormasyon sa NLRB, mangyaring bisitahin ang aming website,

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.