

법무 자문위원실
운영 관리 부서

메모랜덤 OM 22-09

2022년 5월 2일

수신인: 모든 지역 국장, 책임 직원 그리고 상주 직원

발신인: 조안 A. 설리번, 부 책임 법무 자문

주제: 이민 근로자가 안전하고 존중받으면서 NLRB 과정을 접속하게 하기

전국노동관계법 위반을 효과적으로 조사하고 해결하기 위해 최고법무책임자는 [GC 22-01, NLRA에 따른 이민 근로자의 권리와 구제 보호](#)에서 이민 근로자가 안전하고 존중받으면서 NLRB 과정을 접속할 수 있도록 여러 새로운 이니셔티브를 시작했습니다.

그런 이니셔티브 중 하나가 체류 신분과 NLRB 조사 절차에 관련된 정보를 증인에게 주기 위해 팩트 시트를 만드는 것이었습니다. 영어와 스페인어로 된 팩트 시트가 여기에 첨부되어 있으며 [www.nlr.gov/newspublications/publications/brochures](#)에서 영어로 볼 수 있습니다(스페인어로 보려면 [www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures](#)에서). 팩트 시트에는 NLRA 위반 행위 발생 여부가 체류 신분과는 무관하며, NLRB 조사 기간에 수집하는 정보는 보호를 받고, NLRB 과정에 참여하거나 NLRA에 따른 권리를 행사하는 직원을 보호할 필요가 있는 경우에 제소 당사자나 증인이 NLRB에 이민 구제 신청을 하도록 요청할 수 있다는 내용이 기술되어 있습니다. 팩트 시트는 1, 4, 5, 15 및 31 지역의 이민 코디네이터가 포함된 저희 이민팀에서 작성한 것입니다.

위원회 직원은 증언을 듣기 전에 모든 증인에게 팩트시트를 배부해야 합니다. 또한, 고소를 준비하는 사람이 소를 검토하고 제출하는 것을 대면으로 혹은 전화로 도와주는 정보 담당자는 팩트시트 사본과 함께 소장 사본을 제공해야 합니다. 상기시켜 드리건데, GC 22-01의 경우 위원회 직원은 또한 선서 진술서에 증언을 받기 전에 증인에게 NLRA 위반 행위 발생 여부가 해당 근로자의 체류 신분이나 취업 허가증 유무와는 무관하기 때문에 그 사람의 체류 신분이나 취업 허가증 유무에 대해서는 물어보지 않겠다는 내용을 구두로 전달해야 합니다.

질문이 있거나 저희의 조사, 소송 혹은 구제 역량의 효율성을 저해할 위험이 있는 제소당항 당사자의 직원 이민 신분이나 취업 허가 유무에 관련된 행위를 알게 되면, 귀하 지역 이민 코디네이터에게 연락하십시오. 코디네이터가 운영관리부서의 이민 팀과 협력해 도움을 드립니다.

/s/
J.A.S.

참조: NLRBU
대중 발표



이민 근로자를 위한 NLRB 조사에 관한 중요한 정보

전국노동관련법(NLRA)은 체류 신분에 상관없이 대부분의 민간 부문 고용인을 보호합니다. NLRA에 따라 고용인에게는 다음의 권리가 있습니다.

- 임금과 다른 근무 조건에 대해 협상하기 위해 노조를 형성하고 도와주며 노조에 가입할 권리
- 임금과 다른 근무 조건에 대해 동료 근로자, 노조, 워커 센터, 정부 기관, 언론 혹은 대중과 이야기를 나눌 권리
- 임금과 다른 근무 조건을 개선하기 위해 동료 근로자와 집단행동을 할 권리
- 이런 행동 중 어떤 것도 참가하지 않을 권리

저희의 비밀 조사 과정에 관련되어 귀하에게 중요한 정보가 아래에 나옵니다.

- 체류 신분이 NLRA 위반 행위가 있었는지 여부와는 상관이 없기 때문에
 - 저희는 귀하에게 체류 신분에 대해 물어보지 **않겠습니다**.
 - 귀하는 체류 신분에 대한 어떤 정보도 저희와 공유할 필요가 **없습니다**.
 - 귀하는 현재/이전 동료의 신분에 대한 정보를 저희와 공유할 필요가 **없습니다**.
- 저희는 NLRA만 집행하며 이민법 집행에는 전혀 관여하지 **않습니다**.
- 이 문서의 마지막 글머리 기호에 설명된 것처럼, 이민 구제 관련 도움을 받기 위해 저희가 귀하의 정보를 공유할 것을 요청하는 경우를 제외하고, 귀하에 대한 정보를 이민세관단속국(ICE)과 다른 이민 당국을 포함해 국토안보부(DHS)와 공유하지 **않겠습니다**.
- 어떤 이유에서든 저희 사무실에 나오는 것이 우려가 되면 사건 담당 위원회 직원에게 사무실 바깥이나 비디오로 선서 진술을 받는 것처럼 조사에 다른 방식으로 참여할 수 있는지 물어보십시오.
- 저희의 조사는 비밀이므로 귀하가 재판에서 증언을 하거나 저희가 연방 법원의 금지 구제를 신청하는 경우를 제외하고는 고용주에게 귀하의 선서 진술 내용을 알려 주지 **않겠습니다**.
- 영어로 이야기하는 것이 편하지 않으면 귀하가 편한 말로 지원과 정보를 접하도록 통역 서비스를 제공할 것입니다.
- 고용주나 노조가 아래에 나오는 행위 중 어떤 것이라고 했으면, 불법 행위에 해당할 수 있으므로 위원회 직원에게 알려주십시오.
 - 귀하나 다른 직원이 근무 조건 개선을 위해 노조 활동이나 다른 단체 행동을 했기 때문에 DHS나 ICE에 전화하겠다고 협박하거나 이와 비슷한 다른 협박을 하는 것
 - 직원에게 신규 혹은 최신 체류 증명 서류/문서를 요구하거나 차별이 아닌 타당한 이유가 없이 직원의 취업 허가증을 재확인하는 것. 이렇게 하는 것은 NLRA나 다른 법에 저촉될 수 있습니다.
- 조사를 마친 후 혐의에 근거가 있다고(즉, 고용주나 노조가 불법 행위를 했다는 것) 저희가 판단해 행정법 판사 앞에서 소송을 해야 하는 경우, 고용주나 노조가 귀하의 체류 신분에 대해 물어보지

못하도록 최선을 다하겠습니다.

- 귀하가 고소 당사자나 증인인데, 귀하나 귀하의 대리인이 저희에게 직장에 NLRA에 따라 보호받는 활동이 있고 그런 권리를 행사하거나 NLRB 과정에 참여하는 직원을 보호하려면 이민 구제가 필요한 경우, NLRB는 유예 신청, 가석방, U 혹은 T 비자 혹은 다른 가능한 구제를 추구하는 것을 고려하겠습니다. NLRB는 이민 관련 조언을 하지 않습니다. 이민 변호사가 필요하면 무료 법률 서비스를 제공하는 이들의 명단이 다음에 나옵니다: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

NLRB에 대해 더 자세히 알고 싶으면 저희 웹사이트(www.nlr.gov)로 가십시오.



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.