

OFFICE OF THE GENERAL COUNSEL  
Division of Operations-Management

MEMORANDUM OM 22-09

May 2, 2022

**To:** All Regional Directors, Officers-in-Charge,  
and Resident Officers

**From:** Joan A. Sullivan, Associate General Counsel

**Subject:** Ensuring Safe and Dignified Access for Immigrant Workers to NLRB Processes

To ensure that we can effectively investigate and remedy violations of the National Labor Relations Act, the General Counsel, in [GC 22-01, \*Ensuring Rights and Remedies for Immigrant Workers Under the NLRA\*](#), set out a number of new initiatives aimed at facilitating safe and dignified access to NLRB processes for immigrant workers.

One of those initiatives was the creation of a fact sheet to provide information to witnesses related to immigration status and NLRB investigative procedures. That fact sheet is attached here, in English and Spanish, and is also available on our website in English at [www.nlrb.gov/news-publications/publications/brochures](http://www.nlrb.gov/news-publications/publications/brochures) and in Spanish at [www.nlrb.gov/es/news-publications/publications/brochures](http://www.nlrb.gov/es/news-publications/publications/brochures). The fact sheet explains that immigration status is not relevant to whether there has been a violation of the NLRA, that information obtained during NLRB investigations is protected, and that a charging party or witness can ask the NLRB to seek immigration relief for employees at a worksite if it is necessary to protect employees who are participating in NLRB processes or exercising their rights under the NLRA. The fact sheet was prepared by our Immigration Team, including Immigration Coordinators in Regions 1, 4, 5, 16, and 31.

Board agents should distribute the fact sheet to all witnesses before taking their testimony. In addition, Information Officers who assist visitors or callers with preparing a charge for the individual to review and file should provide a copy of the fact sheet along with the draft of the charge. As a reminder, per GC 22-01, Board agents should also verbally advise a witness before taking their testimony in an affidavit that an individual's immigration or work authorization status is not relevant to our investigation of whether the NLRA has been violated, and that we will not inquire about the individual's immigration or work authorization status.

If questions arise, or if you become aware of charged party conduct relating to employee immigration or work authorization status that threatens to undermine the efficacy of our investigative, litigative, or remedial capabilities, please reach out immediately to your Region's Immigration Coordinator, who will work with Immigration Team members in the Division of Operations-Management to assist.

/s/  
J.A.S.

cc: NLRBU  
Release to the Public



# Important Information About NLRB Investigations for Immigrant Workers



The National Labor Relations Act (NLRA) protects most private-sector employees, regardless of their immigration status. The NLRA gives employees the right to:

- Form, join, or assist a union to negotiate concerning wages and other working conditions.
- Discuss wages and other working conditions with coworkers, a union, a worker center, a government agency, the media, or the public.
- Take collective action with coworkers to try to improve wages and other working conditions.
- Choose not to take part in any of these actions.

**Below is important information for you to know about our confidential investigation process:**

- Because immigration status is not relevant as to whether there has been a violation of the NLRA:
  - We will **NOT** ask you about your immigration status.
  - You **DO NOT** need to share any information with us about your immigration status.
  - You **DO NOT** need to share information about the status of your current/former coworkers.
- We only enforce the NLRA and have **NO** involvement with the enforcement of immigration laws.
- We will **NOT** share any information about you with the Department of Homeland Security (DHS), including Immigration and Customs Enforcement (ICE), or any other immigration authorities, unless you request that we share your information to assist you with seeking immigration relief, as described in the last bulleted point of this document.
- If you have concerns about appearing at our offices for any reason, please speak with the Board Agent assigned to the case about other methods of participating in the investigation, including taking your affidavit outside of our office or by video.
- Our investigations are confidential, which means that we will **NOT** disclose your affidavit to an employer, unless you testify at a trial, or we seek a federal court injunction.
- If you are not comfortable communicating with us in English, we will make an interpreter available to provide assistance and information in your preferred language.
- If you are aware that an employer or union has engaged in any of the following conduct, please tell the Board Agent about it because it may violate the law:
  - Threatening to call DHS or ICE or making other similar threats because you or other employees have engaged in union activity or other collective action to improve working conditions.
  - Asking employees to provide new or updated immigration documents/papers or reverifying employees' work authorization without a valid, non-discriminatory reason, which could violate the NLRA or other laws.
- If, at the end of the investigation, we determine there is merit to the charge (the employer or union has violated the law) and we have to litigate the case before an Administrative Law Judge, we will make every effort to prevent the employer or union from asking you about your immigration status.
- If you have filed a charge or are a witness and you or your representative tells us that there is NLRA protected activity at a worksite and immigration relief is necessary to protect employees who are exercising those rights or participating in the NLRB process, the NLRB will consider seeking immigration relief for employees at that worksite including deferred action, parole, U or T visa status, or other relief as available and appropriate. The NLRB cannot provide immigration advice. If you need immigration counsel, a list of providers of free legal services is available here:  
<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

**For more information on the NLRB, please visit our website, [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).