



Cómo evitar la discriminación relacionada con la inmigración en el cumplimiento con las leyes de control de la exportación de los EE. UU.

Según una parte de la **ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por sus siglas en inglés)**, por lo general, los empleadores tienen prohibido por ley:

- Tomar decisiones de contratación, despido o reclutamiento con base en la ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen del trabajador
- Tratar a los trabajadores de una manera diferente, con base en estas características, a la hora de verificar su permiso para trabajar, incluyendo durante los procesos del Formulario I-9 e E-Verify

N.B.: Esta hoja informativa solamente aborda la discriminación en virtud de la INA. No aborda otras leyes federales, estatales o locales que puedan prohibir la discriminación por motivos de ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen.

¿Qué son leyes y reglamentos de control de la exportación?

Los reglamentos y leyes de control de la exportación de los EE. UU. incluyen:

- Los Reglamentos sobre el Tráfico Internacional de Armas (ITAR)
- Los Reglamentos de Administración de Exportaciones (EAR)

Por motivos de seguridad nacional y política extranjera, estos reglamentos restringen la capacidad de un empleador de exportar ciertos bienes y software, tecnología y datos técnicos (denominados aquí artículos de exportación controlada). Conforme a estos reglamentos, **las personas estadounidenses** que trabajan para compañías estadounidenses pueden acceder a artículos de exportación controlada sin la autorización del Gobierno de los EE. UU.

Las personas estadounidenses incluyen a:

- Ciudadanos de EE. UU.
- Nacionales de EE. UU.
- Residentes permanentes legales
- Refugiados

Además de ciudadanos de los EE. UU., **las personas estadounidenses** incluyen a nacionales de los EE. UU., residentes permanentes legales, refugiados y asilados. No obstante, es posible que los empleadores necesiten la autorización de la agencia federal indicada para «exportar» (en términos simplificados, compartir o divulgar) artículos de exportación controlada a trabajadores que *no* son **personas estadounidenses**. Los empleadores pueden solicitar tal autorización del Departamento de Estado de los EE. UU. o bien del Departamento de Comercio de los EE. UU., dependiendo del artículo.

Usted debe comunicarse con la Oficina de Controles Comerciales de Defensa del Departamento de Estado para más información sobre los ITAR o con la Oficina de Industria y Seguridad del Departamento de Comercio para más información sobre los EAR.

¿Cómo los empleadores pueden evitar la discriminación ilícita a la hora de cubrir vacantes que conllevan el acceso a artículos de exportación controlada?

Para evitar la discriminación en virtud de la INA, por lo general, los empleadores no deberían restringir la contratación o el reclutamiento con base en:

- La nacionalidad de origen
- El estatus de ciudadanía o el estatus migratorio, a menos que una ley, un reglamento, una orden ejecutiva o un contrato gubernamental así lo *requiera*.

Los ITAR y los EAR no contienen requisitos de empleo o de contratación, por lo que no requieren que los empleadores o reclutadores —entre ellos agencias de contratación— restrinjan los trabajos y el reclutamiento a ciudadanos de los EE. UU. o a trabajadores de otro estatus migratorio o de ciudadanía.

Las mejores prácticas para evitar la discriminación

- No indicar en los anuncios de trabajo o de otra manera decir a postulantes de trabajo que los reglamentos de control de la exportación requieren que los postulantes dispongan de cierto estatus de ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen.
- No usar los ITAR o los EAR como motivo de restringir los puestos a candidatos de cierto estatus de ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen (p. ej. no restringir los trabajos a ciudadanos de los EE. UU. porque el puesto conlleva el acceso a artículos de exportación controlada).
- A la hora de hablar con empleados actuales y candidatos de los requisitos de control de la exportación, dejar claro que **las personas estadounidenses** incluyen a más que solamente ciudadanos de los EE. UU.

¿Cómo los empleadores pueden evitar la discriminación ilícita a la hora de comprobar si un trabajador necesita autorización en lo que se refiere al control de la exportación?

Para evitar la discriminación en virtud de la INA, los empleadores no deben combinar la **evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación** con el **proceso del Formulario I-9**.

Ya que un trabajador que no es una **persona en este país** podría requerir la autorización del Gobierno de los EE. UU. para acceder a artículos de exportación controlada, a veces los empleadores deben realizar una **evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación** para ver si un trabajador es una **persona en este país**.

La evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación es diferente del proceso que los empleadores usan para comprobar el permiso de un empleado para trabajar en los EE. UU.

El **proceso del Formulario I-9** requiere que los empleadores revisen documentación para comprobar si alguien que han contratado tiene permiso para trabajar en los Estados Unidos. El proceso del Formulario I-9 no se utiliza para comprobar el estatus migratorio o la ciudadanía de alguien. En muchos casos, los empleados deciden presentar documentación durante el proceso del Formulario I-9 que no indica su estatus migratorio o ciudadanía. Por lo general, el Formulario I-9 y cualquier anexo al Formulario I-9 se debería usar solamente para comprobar el permiso para trabajar de alguien.

Durante el proceso del Formulario I-9, los trabajadores pueden presentar la documentación para el Formulario I-9 *que ellos mismos eligen* de las **Listas de Documentos Aceptables**.

Es ilegal si, durante el proceso del Formulario I-9, un empleador toma alguna de las siguientes medidas con base en la ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen de un trabajador:

- Limitar la selección de documentos de un trabajador de las Listas de Documentos Aceptables
- Pedir documentos adicionales o diferentes a los necesarios
- Rechazar documentación válida que parece ser genuina

Por lo general, una **evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación** implica pedir que un trabajador presente documentación que demuestre su estatus migratorio o ciudadanía para que el empleador pueda evaluar si se requiere una autorización.

Listas de documentos aceptables para el Formulario I-9

Para el Formulario I-9, se permite a los trabajadores elegir de entre lo siguiente:

- Un documento de la Listas A o
- Una combinación de un documento de la Listas B y un documento de la Listas C

independientemente de su estatus migratorio, ciudadanía o nacionalidad de origen.

Al combinar la evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación con el proceso del Formulario I-9 para ahorrar tiempo, los empleadores corren el riesgo de vulnerar la INA. Por ejemplo, si, durante el proceso del Formulario I-9, un empleador requiere que un trabajador presente documentos para demostrar que es **una persona en este país**, esto podría restringir, de manera impermisible, la opción de documentación que el trabajador puede presentar para demostrar su elegibilidad para trabajar o llevar a solicitudes innecesarias de documentos adicionales. Este empleador también podría acabar por rechazar documentación válida.

Mejores prácticas para evitar la discriminación

Revisión de documentos para la evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación o el Formulario I-9

- Solamente se debe realizar la evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación en casos de trabajadores cuyo puesto requiere que trabaje con artículos de exportación controlada.
- Si usted pide a un trabajador cuyo puesto requiere que trabaje con artículos de exportación controlada que proporcione documentación de su estatus migratorio o ciudadanía, debe avisarle que lo está haciendo para determinar si se requiere una autorización en lo que se refiere a la exportación.
- Debe separar la evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación del proceso del Formulario I-9. Los trabajadores pueden optar por mostrar la misma documentación para cada proceso, pero al separar los procesos se evita la posibilidad de que un trabajador crea que se le está pidiendo demostrar su estatus migratorio o ciudadanía para el proceso del Formulario I-9.
- No se debe requerir que un trabajador presente documentos para el Formulario I-9 que demuestran su ciudadanía estadounidense o estatus migratorio específico, o bien demuestran que entra en las categorías de trabajadores que son **personas estadounidenses** para fines relacionados con el control de la exportación. En su lugar, usted debe permitir que los trabajadores elijan entre los documentos válidos para su posterior presentación de las **Listas de Documentos Aceptables**.
- En el Formulario I-9, no incluya notas u otra información relacionada con los requisitos de control de la exportación.

Almacenamiento de documentos

- Al copiar documentos como parte de la evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación, se deben guardar por separado del Formulario I-9 y cualquier anexo al I-9. Si un empleador adjunta o guarda documentos relacionados con la evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación junto con el Formulario I-9, podría parecer como si el empleador hubiese pedido documentos específicos o adicionales a los trabajadores o limitado su selección de documentación durante el proceso del Formulario I-9.

Capacitación

- Asegúrese que las personas que gestionan los procesos de contratación e incorporación sean capacitadas en lo que se refiere a la discriminación por motivos de ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen.
- Explique claramente en cualquier política o capacitación relevante que el proceso de Formulario I-9 está separado de la evaluación del cumplimiento con las normas de la exportación y cada uno tiene sus propios procedimientos, fines y requisitos.

¿Alguna pregunta?

- Llame a la línea directa de la Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados para empleados al 1-800-255-8155 (TTY 1-800-237-2515). Las llamadas pueden ser anónimas y existen servicios lingüísticos.
- Vaya a [justice.gov/ier](https://www.justice.gov/ier) o al [justice.gov/crt-espanol/ier](https://www.justice.gov/crt-espanol/ier) para seminarios en línea, documentos educativos y preguntas frecuentes para empleadores/profesionales de recursos humanos.

Recursos adicionales

- [Oficina de Controles Comerciales de Defensa del Departamento de Estado](#)
- [Oficina de Industria y Seguridad del Departamento de Comercio - Información sobre transacciones asimiladas a exportaciones](#)