

## Empleadores: Lo que necesitan saber sobre las cartas de no coincidencia de la Administración del Seguro Social

### ¿Qué es una carta de “no coincidencia de la SSA”?

Una carta de no coincidencia de la Administración del Seguro Social (SSA), oficialmente llamada “Solicitud de corrección al empleador”, es una carta informativa con el fin de advertir al empleador sobre una discrepancia entre la información presentada por el empleador y los registros de la SSA que puede afectar la precisión del historial de ingresos de un empleado respecto a las prestaciones del Seguro Social. La carta notifica que la información declarada sobre el nombre y/o número de seguro social (SSN) de un empleado no coincide con el nombre y/o SSN en los registros de la SSA. La SSA reanudó el envío de estas cartas a los empleadores en marzo de 2019, después de años de no hacerlo.

### ¿El recibir la carta de no coincidencia de la SSA sirve como notificación de que el empleador o el empleado han cometido una infracción?

**No.** Una discrepancia puede existir por varias razones, incluyendo errores tipográficos, errores administrativos o cambios de nombre no declarados. La carta de la SSA establece: “Esta carta no implica que usted [el empleador] o su empleado han declarado de forma intencional información errónea al gobierno sobre el nombre o SSN del empleado”.<sup>1</sup>

### ¿El recibir la carta de no coincidencia de la SSA implica que un empleado sea indocumentado o que esté trabajando sin autorización?

**No.** Como se indicó anteriormente, las discrepancias que llevan a la SSA a enviar una carta de no coincidencia pueden generarse por varias razones. La carta de la SSA establece: “Esta carta no se refiere a la autorización para trabajar o la situación migratoria de su empleado”. Asimismo, el Departamento de Justicia de los EE.UU. (U.S. Department of Justice) ha informado que los empleadores no deben suponer que algún empleado señalado tenga problema con su situación migratoria por haber recibido la carta.<sup>2</sup>

### ¿Qué deben hacer los empleadores que reciben una carta de no coincidencia?

La carta de no coincidencia sugiere que los empleadores revisen sus registros y, si los empleadores tienen errores en sus registros, entreguen las correcciones a la SSA a fin de que el salario de los empleados aparezcan correctos en los registros de la SSA y así perciban los beneficios exactos. Los empleadores deben dar a los empleados una copia de la carta para que los empleados también puedan asegurarse de que la SSA tenga la información correcta. La SSA ofrece más información en su sitio web, que contiene ejemplos de notificaciones, instrucciones paso a paso y preguntas frecuentes: <https://www.ssa.gov/employer/notices.html> (en inglés).

Tal como se establece en la carta de la SSA: “Usted [el empleador] no debe utilizar esta carta para tomar acción adversa alguna contra un empleado, tal como la reestructuración, la

<sup>1</sup> Ejemplo de Solicitud de corrección al empleador relativa al Seguro de Jubilación, Supervivencia e Incapacidad, disponible en <https://www.ssa.gov/employer/notices/EmployerCorrectionRequest.pdf> (en inglés).

<sup>2</sup> Departamento de Justicia, Preguntas frecuentes sobre no coincidencias en el nombre/número del Seguro Social, <https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/29/FAQs.pdf> (en inglés).

*suspensión, el cese o discriminación contra tal individuo, solamente porque su número de Seguro Social (SSN) o nombre no coincide con nuestros registros”.*

### ¿Se requiere que los empleadores proporcionen correcciones dentro de los 60 días?

**No.** La SSA describe las cartas de no coincidencia como "cartas informativas destinadas a alertar al empleador de alguna discrepancia".

Además, la SSA ha declarado que no es una agencia que impone la ley y, a principios de junio, confirmó con los funcionarios del Congreso que "no toma ninguna medida, ni hay consecuencias relacionadas con la SSA por el incumplimiento de los empleadores con cartas de no coincidencia."<sup>3</sup>

### ¿Comparte la SSA alguna información sobre empleadores y empleados cuyos registros no coincidan con otras agencias?

De acuerdo con la SSA, los datos de las cartas de no coincidencia son información fiscal federal protegida y, por lo tanto, a la SSA se le "prohíbe compartir esta información con otras agencias, a menos que sea para un propósito específico autorizado en la sección 6103." <sup>4</sup> La SSA no comparte información de no coincidencia con el Servicio de Rentas Internas (IRS) pues a la SSA se le considera intermediaria del IRS.

### ¿Cómo pueden informarse más los empleadores y empleados?

Los empleadores podrán consultar con su abogado o las asociaciones de su industria. Asimismo, los empleados podrían consultar con sus representantes laborales y/o a solicitar ayuda jurídica para abordar las correcciones, según corresponda. Los neoyorquinos que necesiten ayuda jurídica de inmigración podrán llamar al 311 y decir "ActionNYC" o "servicios legales de inmigración" para tramitar referidos.

## Las cartas de no coincidencia de la SSA y cómo evitar la discriminación bajo la Ley de derechos humanos de la Ciudad de Nueva York

Tomar una medida adversa contra un empleado debido a una discrepancia, tal como suspenderlo o despedirlo, podría infringir la Ley de derechos humanos de la Ciudad de Nueva York (NYCHRL). Entre otras protecciones, la NYCHRL prohíbe a los empleadores discriminar contra un empleado, aun parcialmente, por motivo de su situación migratoria actual o presunta, nacionalidad de origen o pertenencia a cualquier categoría protegida. Un empleador que utilice el haber recibido una carta de no coincidencia como base para discriminar o tomar represalias contra un empleado podría verse supeditado a multas de hasta \$250,000 y se le podría solicitar el pago de daños y perjuicios indemnizatorios al empleado afectado. La ley estatal y federal también prohíbe la discriminación e impone multas.

Los siguientes son ejemplos de contravenciones según la NYCHRL relativas a las cartas de no coincidencia:

- Un empleador recibe una carta de no coincidencia que señala a un empleado que emigró de Filipinas. El empleador ha estado buscando una razón para despedir al empleado por mucho tiempo debido a su acento, a pesar de que no afecta su capacidad para realizar su trabajo, y el

<sup>3</sup> Comisionada auxiliar para la Administración del Seguro Social Nancy A. Berryhill, Carta sobre correspondencia educativa (EDCOR)/Cartas dirigidas al Hon. Jim Acosta sobre pedidos de enmiendas (i.e. "no coincidencia") (3 de junio de 2019).

<sup>4</sup> *Id.*

empleado tiene autorización jurídica para trabajar. Tras recibir la carta de no coincidencia, el empleador despidió al empleado.

- Un empleador recibe una carta de no coincidencia que señala discrepancias. El empleador supone que la inclusión de un empleado inmigrante británico se debe a un error en la información provista por el empleado. El empleador le brinda al empleado una copia de la carta y no toma ninguna acción alguna. No obstante, el empleador sospecha que muchos de los demás empleados señalados en la carta de no coincidencia, quienes son inmigrantes de México, no poseen situación migratoria legal. El empleador les solicita completar nuevos formularios I-9 y presentar prueba original de la autorización de trabajo. Algunos empleados no presentan esta información. En consecuencia, el empleador los despidió. Dicho empleador será responsable por discriminación por origen nacional y situación migratoria según la NYCHRL debido a que el mismo solo solicitó a los empleados de origen mexicano que presentaran la documentación.
- Un empleado ha manifestado abiertamente su opinión en el trabajo sobre términos y condiciones injustos para los empleados afroamericanos. Luego, el empleador recibe una carta de no coincidencia que señala discrepancias en torno ese empleado. El empleador decide despedir al empleado en respuesta a las quejas sobre discriminación y utiliza la carta de no coincidencia como pretexto para el despido. Este empleador será responsable por la toma de represalias bajo la NYCHRL, ya que ha tomado una acción adversa contra un empleado debido a la participación del empleado en una actividad protegida.

---

### Recursos adicionales para los empleadores:

*Cómo evitar la discriminación en el I-9 y el proceso de verificación de empleo:*

<https://www.justice.gov/crt/page/file/1132606/download>

*Información para los empleadores sobre discriminación por situación de ciudadanía:*

<https://www.justice.gov/crt/page/file/1080256/download>

*Pautas sobre cartas de no coincidencia de la SSA del Departamento de Justicia de los EE.UU.:*

<https://www.justice.gov/crt/ssa-no-match-guidance-page>