

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 cuyo objetivo es advertir a un 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 a los efectos de los beneficios del seguro social. La carta notifica que el nombre y/o número de seguro social (SSN) declarado de un empleado no coincide con el nombre y/o SSN en los registros de la SSA. La SSA retomó el envío de estas cartas a los empleadores en marzo de 2019, después de años de no hacerlo.

¿La recepción de una 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 varios motivos, incluyendo errores mecanográficos, 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”.¹

¿La recepción de una carta de no coincidencia de la SSA implica que un empleado se encuentra indocumentado o sin autorización para trabajar?

No. Como se indicó anteriormente, las discrepancias que llevan a la SSA a enviar una carta de no coincidencia pueden generarse por varios motivos. La carta de la SSA establece: “Esta carta no se refiere a la autorización para trabajar o el estado inmigratorio de su empleado”. Asimismo, el Departamento de Justicia (DOJ) de los EE.UU. ha informado que los empleadores no deben asumir que un empleado nombrado tiene un problema con su estado inmigratorio debido a la recepción de una carta.²

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

La carta de no coincidencia provee instrucciones sobre cómo ver y corregir discrepancias en el nombre y SSN. Los empleadores deben proporcionar a los empleados una copia de la carta para que los empleados puedan ayudar a asegurar 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>.

Tal como se establece en la carta de la SSA: “No tome medidas adversas contra un empleado, tal como el despido, la suspensión o discriminación contra tal individuo, solamente porque la carta identifica una discrepancia entre su SSN o nombre y lo que nos fue declarado”.

(continúa en la siguiente página)

¹ Ejemplo de Solicitud de corrección al empleador relativa al Seguro de Jubilación, Supervivencia e Incapacidad, disponible en <https://www.ssa.gov/employer/notices/EDCOR%20Letter%20-%20Final%209-16-19508.docx.pdf>

² 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>.

¿Hay una fecha límite para proporcionar las correcciones?

No. No hay fecha límite. La SSA describe las cartas de no coincidencia como “cartas informativas cuyo objetivo es advertir a un empleador sobre una discrepancia”.

Además, la SSA afirmó que no es una Agencia Policial y, a principios de junio, confirmó junto a oficiales del Congreso que la SSA “no toma ninguna medida, ni hay consecuencias relativas a la SSA, por el incumplimiento de los empleadores con las cartas [de no coincidencia]”³

¿La SSA comparte algún tipo de información de empleadores y empleados cuyos registros no coinciden con otras agencias?

De acuerdo con la SSA, la carta de no coincidencia es información tributaria federal protegida y, por lo tanto, la SSA tiene “prohibido compartir la información con otras agencias salvo a efectos específicos autorizados por el artículo 6103 [del Código Federal Tributario]”⁴. La SSA no comparte información de no coincidencia con el Servicio Impuestos Internos (IRS) porque la SSA es considerada un agente del IRS.

¿Cómo pueden informarse más los empleadores y empleados?

Los empleadores deberían consultar con su abogado o las asociaciones de su rubro comercial. Los empleados deberían consultar a sus representantes en el trabajo y/o a solicitar asistencia legal para abordar las correcciones, según corresponda. Los neoyorquinos que necesiten asistencia legal de inmigración pueden llamar al 311 y decir “ActionNYC” o “servicios legales de inmigración” para ser derivados.

Cartas de no coincidencia de la SSA y cómo evitar la discriminación en virtud de 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 violar la Ley de derechos humanos de la Ciudad de Nueva York (NYCHRL). Entre otros amparos, la NYCHRL prohíbe a los empleadores discriminar a un empleado, incluso en parte, debido a su estado migratorio actual o presunto, nacionalidad de origen o pertenencia a cualquier otra clase protegida. Un empleador que utiliza la recepción de una carta de no coincidencia como base para discriminar o tomar represalias contra un empleado podría verse sujeto a multas de hasta US\$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.

A continuación se detallan ejemplos de violaciones a la NYCHRL que involucran cartas de no coincidencia:

- Un empleador recibe una carta de no coincidencia que nombra a un empleado quien emigró de Filipinas. El empleador ha estado buscando una razón para despedir al

³ Comisionada en función de la Administración del Seguro Social Nancy A. Berryhill, Carta de correspondencia informativa (*Educational Correspondence* - EDCOR)/Solicitud de corrección al empleador (es decir, cartas de “no coincidencia”) dirigidas a Jim Acosta (3 de junio de 2019).

⁴ Administración del Seguro Social, Preguntas de los empleadores sobre la Solicitud de corrección al empleador, disponible en <https://www.ssa.gov/employer/notices/Questions%20Employers%20Ask%20Final.pdf>.

empleado por largo tiempo debido a su acento, a pesar de que no afecta su capacidad para realizar su trabajo y el empleado se encuentra legalmente autorizado para trabajar. Tras la recepción de la carta de no coincidencia, el empleador despide al empleado.

- Un empleador recibe una carta de no coincidencia que indica discrepancias. El empleador asume 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 otra medida. No obstante, el empleador sospecha que muchos de los otros empleados nombrados en la carta de no coincidencia, quienes son inmigrantes de México, no poseen un estado inmigratorio legal. El empleador les solicita completar nuevos formularios I-9 y presentar prueba original de la autorización para trabajar. Algunos empleados no presentan esta información. En consecuencia, el empleador los despide. Debido a que el empleador solo solicitó a los empleados de origen mexicano que presentaran la documentación, este empleador será responsable por discriminación basada en nacionalidad de origen y estado de inmigración según la NYCHRL.
- 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 indica una discrepancia sobre dicho empleado. El empleador decide despedir al empleado en respuesta a las quejas sobre discriminación del empleado y utiliza la carta de no coincidencia como un pretexto para el despido. Este empleador será responsable por la toma de represalias en virtud de la NYCHRL ya que ha tomado una medida adversa contra un empleado debido a la participación del empleado en una actividad protegida.

Recursos adicionales para empleadores:

Guía sobre cumplimiento de la ley relativa a la discriminación basada en el estado inmigratorio y la nacionalidad de origen:

<https://www1.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/publications/immigration-guidance.pdf>

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

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

Información para los empleadores sobre discriminación basada en el estado 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>