



Social Security Administration (SSA) No-Match Letters

DHS Announces New Rules for Social Security No-Match Letters
Workers Must Be Aware of Their Rights

UPDATE: On October 10, 2007, a federal judge issued a preliminary injunction which prevents any implementation -- until the court makes a final ruling after trial -- of the new Department of Homeland Security (DHS) rule punishing employers if they do not take action after receiving Social Security "no-match" letters.

U.S. District Court Judge Charles R. Breyer found that "the government's proposal to disseminate no-match letters affecting more than eight million workers will, under the mandated time line, result in the termination of employment to lawfully employed workers. . . ." The judge also found that "if allowed to proceed, the mailing of no-match letters, accompanied by DHS's guidance letter, would result in irreparable harm to innocent workers and employers."

Action Center

Join our action network and make your voice be heard.

[Legislative Action Center](#)

[Sign up for Action Alerts](#)

[Current Issues](#)

[Register to Vote](#)

What are the new rules and what do they mean?

On August 15, 2007, the Department of Homeland Security (DHS) finalized new rules regarding Social Security Administration (SSA) no-match letters. Under the new rules, employers have new legal obligations upon receipt of a Social Security no-match letter. If the employer does not follow the suggested procedure, U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE) can use the no-match letter as evidence that the employer hired or continued to employ an unauthorized worker.

The SSA sends a no-match letter to employers informing them that their Wage and Tax Statement (Form W-2) contains employee names and Social Security Numbers (SSNs) that do not match SSA records. The purpose of the letter is to inform workers that they are not getting credit for their earnings because of a problem with their records. These letters have been sent by SSA for years in an effort to clean up errors in their database. There are many reasons why the information supplied by the employer may not match the SSA records, for example the numbers have been entered incorrectly into the system or a person changes her name and does not notify SSA, or there is confusion because a Latino has two surnames. People who use false SSNs or someone else's SSN could also trigger a letter. A no-match letter does not mean that the employee is undocumented.

Unfortunately, NCLR fears that the new no-match rules will hurt Latinos and other workers. Many U.S. citizens and legal immigrants will get no-match letters because of errors in the SSA database, and will have to spend time and resources trying to correct the problem and in some instances may result in those workers unjustly being fired from their jobs. Discrimination is likely to increase as some employers will refuse to hire workers who look or sound "foreign" because they fear penalties for hiring undocumented workers. Other employers may choose to fire all workers with a no-match, or fire those who appear "suspicious." Some employers may use the no-match letters to retaliate against immigrant workers who try to organize a union or file complaints about unpaid wages, poor working conditions, or other problems.

Of course, the new SSA no-match rules are not a solution to our broken immigration system. Undocumented workers who receive a no-match letter will probably not leave the U.S. Instead, undocumented workers and bad-apple employers will move into the underground cash economy. Because they will be working "off the books" in an unregulated market, this means unfair competition for law-abiding employers, and an increase in abuse and exploitation by unscrupulous employers. It also means the federal, state, and local governments will lose billions of dollars in tax revenues.

SSA will begin sending a new batch of no-match letters in early September, 2007.

Under the DHS rule, what should happen when an employer receives a no-match letter?

When an employer receives a no-match letter, the employer must check his records to make sure the problem is not because of a clerical error (typo, misspelling, transposition of numbers, etc.). If there is a clerical error, the employer should correct his records, inform SSA of the error, and make sure SSA has the corrected information in their records.

If there is no clerical error and the employer cannot resolve the problem, the employer must contact the employee in question, who might be able to correct any errors in the employer's records.

If the problem cannot be resolved between the employer and the employee, the employee must try to resolve the problem directly with SSA. The employee must go to the nearest SSA office and clear up the error and present new documentation to the employer.

The employer and employee have 90 days to resolve the problem. After 90 days, the employer has three days to re-verify the employee's work authorization and identity by completing a new Form I-9. The employee cannot use a document that contains the SSN that is the subject of the no-match letter to complete the new I-9. All documents used to prove identity and/or employment authorization must contain a photograph.

If the no-match cannot be resolved and the employer cannot verify the work authorization and identity of the worker after 93 days, the employer must fire the worker or risk that DHS may find the employer has constructive knowledge that the worker is undocumented and may be in violation of immigration laws.

The new rule does NOT require employers to immediately fire workers named in no-match letters. Employers must follow the proper procedures listed above or other reasonable procedures to resolve the discrepancy. Employers should not assume that workers are undocumented or have "bad papers."

Employers should NOT discriminate against Latinos or other minorities, or against people who have accents, foreign surnames, or seem "foreign." Employers who refuse to hire workers because they seem "suspicious," or fire them upon receipt of or in anticipation of a no-match letter are violating workers' civil rights and can be sued.

Employers should NOT re-verify the identity and work authorization of all their workers or of workers they think may be undocumented. Re-verification is required in extremely limited circumstances (e.g. when a worker presents employment eligibility documents with expiration dates, the employer must request new documents upon expiration of the old ones). Discriminatory treatment such as targeting certain workers for re-verification is against the law and employers can be penalized up to \$10,000 for each act of discrimination.

What can workers do if they are harmed by the new no-match rules?

Workers should document how employers are enforcing the no-match rule and pay particular attention to selective and discriminatory enforcement of the rule.

If a worker has suffered unjust actions at work because of the no-match rule, s/he should immediately document the circumstances surrounding the unjust action, request a copy of the letter the employer received from SSA, and contact the local immigrant rights organization.

Workers can contact the Office of Special Counsel for Unfair-Immigration Related Employment Practices (OSC). Call the OSC's Worker Hotline: 1-800-255-7688.

Workers can also contact the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) at 1-800-669-4000.

If a worker feels s/he has been discriminated against or wrongfully fired, s/he should contact the [National Immigration Law Center \(NILC\)](http://www.nilc.org) at quizar@nilc.org.

**DHS Anuncia Nuevas Reglas sobre Cartas de "No-Concordancia" del Seguro Social
Trabajadores Deberán Estar Conscientes de sus Derechos**

¿Cuáles son las nuevas reglas y qué significan?

El 15 de agosto de 2007 el Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés) finalizó las reglas nuevas sobre las cartas de "no-concordancia" (en inglés, *no-match letters*) de la Administración del Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés). De acuerdo a las reglas nuevas, los empleadores tienen nuevas obligaciones legales al recibir una carta de "no-concordancia" del Seguro Social. Si el empleador no sigue el procedimiento presentado, el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos (ICE, por sus siglas en inglés) puede usar la carta de "no-concordancia" en su contra, como evidencia de que éste contrató o continuó empleando a trabajadores sin autorización para trabajar.

La SSA manda cartas de "no-concordancia" a los empleadores para informarles sobre los Comprobantes de Retribuciones e Impuestos (Forma W-2) de sus trabajadores que contienen nombres y números de Seguro Social (SSNs, por sus siglas en inglés) que no concuerdan con los registros de la SSA. El propósito de la carta es informar a los trabajadores que no están recibiendo crédito por sus salarios debido a que existe un problema con los registros. Estas cartas han sido enviadas por la SSA por muchos años en un esfuerzo para corregir los errores en su base de datos. Hay muchas razones por las cuales la información provista por el empleador no concuerde con los registros de la SSA. Por ejemplo, los números fueron ingresados incorrectamente al sistema de información, los cambios de nombre que se llevan a cabo sin notificar a la SSA, o debido al hecho de que muchos latinos usan sus dos apellidos. Personas que usan SSNs falsos o el SSN de otra persona también pueden recibir una carta. **Una carta de "no-concordancia" no indica necesariamente que el trabajador sea indocumentado.**

Desafortunadamente, NCLR teme que las reglas nuevas de "no-concordancia" no solo le harán daño a latinos y si no también a otros trabajadores. Debido a errores en la base de datos de la SSA, muchos ciudadanos estadounidenses e inmigrantes documentados recibirán una carta de "no-concordancia". Por tanto, tendrán que perder tiempo y gastar recursos para corregir el problema. En algunos casos, esto resultará en el despido injustificado de trabajadores. Es posible que la discriminación crezca a causa de esta realidad ya que algunos empleadores se rehusarán a contratar trabajadores que se vean o parezcan "extranjeros" por temor a ser penalizados o acusados de emplear a trabajadores indocumentados. Otros empleadores podrían optar por el despido de cualquier empleado que reciba una carta de "no-concordancia" o de aquellos que puedan parecer "sospechosos". De la misma manera, algunos empleadores también podrían usar las cartas de "no-concordancia" para vengarse de trabajadores inmigrantes que traten de organizar sindicatos, que exijan salarios no pagados, o por reclamar mejores condiciones en su lugar de trabajo, entre otros problemas.

Está claro que las reglas nuevas de "no-concordancia" de la SSA no representan una solución al problema de deficiencia que sufre nuestro sistema de inmigración. Los trabajadores indocumentados que han recibido una carta de "no-concordancia" probablemente no se irán del país. En vez, éstos y los empleadores mal intencionados tendrán que participar de la economía clandestina. La participación ilegal en un mercado que no está regulado resulta en desventaja para los empleadores que cumplen con la ley al igual que en un aumento en el abuso y la explotación de empleadores inescrupulosos. Esto también significa que el gobierno perderá mil millones de dólares en impuestos a nivel federal, estatal y local.

La SSA comenzará el envío de otra tanda de cartas de "no-concordancia" al principio de septiembre de 2007.

Bajo la regla de DHS, ¿qué deberá pasar cuando un empleador recibe una carta de "no-concordancia"?

Cuando un empleador recibe una carta de "no-concordancia" el empleador debe verificar sus registros para asegurarse de que el problema no es administrativo (error en el teclado al ingresar datos, deletreo equivocado, transposición de números, etc.) Si es un error administrativo el empleador debe corregir sus registros, informar al SSA del error y asegurarse de que la SSA corrija la información en sus registros.

Si no fue un error administrativo y el empleador no puede resolver el problema, el empleador debe contactar al trabajador en cuestión para corregir cualquier error en los registros del empleador.

Si el problema no se puede resolver entre el empleador y el trabajador, el trabajador debe tratar de resolver el problema directamente con la SSA. El trabajador debe ir a la oficina de la SSA más cercana para resolver el error y presentar documentación nueva al empleador.

El empleador y el trabajador tienen 90 días para resolver el problema. Después de 90 días, el empleador tiene tres días para volver a verificar la autorización del trabajador para trabajar y su identidad completando una Forma I-9 nueva. El trabajador no puede usar un documento que contiene el mismo SSN (número de seguro social) que generó la carta de "no-concordancia" al llenar un nuevo formulario I-9. Todos los documentos usados para comprobar la identidad y/o autorización de empleo deben incluir una fotografía.

Si la "no-concordancia" no puede ser resuelto y el empleador no puede verificar la autorización de empleo y la identidad del trabajador después de 93 días, el empleador debe despedir al trabajador o arriesgarse a que el DHS encuentre que el empleador tenga conocimiento sólido de que el trabajador esté indocumentado y por tanto pueda estar violando leyes de inmigración.

La regla nueva NO requiere que los empleadores despidan a los trabajadores que reciban cartas de "no-concordancia" inmediatamente. Los empleadores deben seguir el procedimiento descrito anteriormente u otro procedimiento razonable para resolver la discrepancia. Los empleadores no deben presumir que los trabajadores sean indocumentados o que tengan "papeles chuecos".

Empleadores NO deben discriminar ni en contra de latinos u otras minorías ni en contra de personas que tengan acentos, apellidos extranjeros, o que parezcan "extranjeros". Los empleadores que se rehúsen a contratar a trabajadores porque parezcan "sospechosos" o que despidan a empleados al recibir o en anticipación de recibir una carta de "no-concordancia", violarán los derechos civiles del trabajador y podrán ser demandados.

Empleadores NO deben volver a verificar la identidad y la autorización de empleo de todos sus trabajadores o de aquellos que crean que son indocumentados. Solo se requiere volver a verificar en muy pocas circunstancias (por ejemplo, cuando un trabajador presente documentos de elegibilidad para trabajar con fechas de expiración el empleador pide documentos nuevos cuando dichos documentos expiren). Acciones discriminatorias como volver a verificar ciertos trabajadores está prohibido por ley y los empleadores pueden ser penalizados hasta por \$10.000 por cada acto de discriminación.

¿Qué pueden hacer los trabajadores si son afectados por las reglas de "no-concordancia"?

Los trabajadores deben documentar como sus empleadores hacen cumplir la regla de "no-concordancia" y prestar atención particular a actos que puedan ser considerados como selectivos o discriminatorios en su contra en relación a dicha regla.

Si un trabajador ha sufrido por acciones injustas en el lugar de trabajo a causa de la regla de "no-concordancia" él o ella debe documentar las circunstancias de dicha acción inmediatamente. Igualmente debe pedir una copia de la carta que el empleador recibió de la SSA y contactar a una organización local que defienda los derechos de los inmigrantes.

Los trabajadores pueden contactar a la **Oficina de Consejería Especial para Prácticas de Empleo Injustas Relacionadas a la Inmigración** (OSC, por sus siglas en inglés) llamando a **OSC al 1-800-255-7688**.

Trabajadores también pueden llamar a la **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo** (EEOC, por sus siglas en inglés) al **1-800-669-4000**.

Si un trabajador siente que ha sido víctima de la discriminación o ha sido despedido injustamente, él o ella debe llamar al Centro Nacional de Leyes de Inmigración (NILC, por sus siglas en inglés) a quizar@nilc.org.

Más información está disponible en la página web del **NILC**, www.nilc.org.

For More Information see this webpage: <http://www.nclr.org/content/policy/detail/48220> For More Informacion vea esta Pagina de Web: <http://www.nclr.org/content/policy/detail/48220>