

Orientación para empresas sobre la implementación equitativa de la iniciativa Key to NYC

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York es un recurso para ayudarle a fortalecer su empresa, convertirse en un empleador más inclusivo y ajustar sus prácticas de empleo para cumplir con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Human Rights Law, NYCHRL). Este documento proporciona información sobre cómo implementar de manera equitativa la iniciativa Key to NYC, la cual exige que clientes y empleados muestren un comprobante de vacunación para poder participar en ciertas actividades en espacios cerrados.

A partir del 17 de agosto de 2021, las personas mayores de 12 años deberán presentar un comprobante de que han recibido al menos una dosis de una vacuna contra COVID-19 autorizada para uso de emergencia por la Administración de Medicamentos y Alimentos (Food and Drug Administration, FDA) o la Organización Mundial de la Salud (OMS) para ingresar a restaurantes, gimnasios y eventos de entretenimiento en espacios cerrados.

Al implementar esta nueva norma, los propietarios de empresas deben tener en cuenta lo siguiente:

1. No puede tratar a los **clientes o empleados** de manera diferente debido a su raza, nacionalidad, discapacidad, género, religión/credo, edad ni [ninguna otra característica protegida por la Ley NYCHRL](#). Por ejemplo, los propietarios de empresas no pueden hacer lo siguiente:
 - Examinar más en detalle la prueba de vacunación cuando sea proporcionada por personas de una raza, nacionalidad o religión en particular, basándose en la percepción de que es menos probable que las personas de esos grupos estén vacunadas.
 - Exigir prueba de vacunación solo a las personas mayores o a las personas con discapacidades basándose en la creencia de que COVID-19 es más peligrosa para ese grupo de personas.
 - Negarse a aceptar ciertos tipos de comprobantes de vacunación válidos, como registros oficiales de inmunización de países que no son los Estados Unidos o fotografías de tarjetas de vacunación de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC).
2. Se deben proporcionar adaptaciones razonables **para los clientes** que las necesiten debido a una discapacidad.
 - Si un cliente no puede mostrar su comprobante de vacunación debido a una discapacidad, debe entablar con esta persona un diálogo cooperativo, o tener una conversación de buena fe, para ver si es posible algún tipo de adaptación razonable.
 - Las adaptaciones razonables pueden adoptar diferentes formas. Por ejemplo, un cliente podría comprar comida para llevar, participar de una clase virtual de ejercicios o hablar con un representante de ventas por teléfono.
 - No es necesario que proporcione adaptaciones razonables si esto pudiera causar una amenaza directa para otros clientes o empleados, o si implicara dificultades excesivas para su empresa.
3. Debe proporcionar adaptaciones razonables **a los empleados** que las requieran debido a una discapacidad, embarazo, creencias religiosas o su condición de víctimas de violencia doméstica, acoso o delitos sexuales.
 - Si un empleado solicita una excepción al requisito de la vacuna o tiempo adicional para proporcionar su comprobante de vacunación por una de las razones enumeradas anteriormente, debe entablar con esta persona un diálogo cooperativo, o tener una conversación de buena fe, para ver si es posible una adaptación razonable.
 - Las adaptaciones razonables pueden adoptar diferentes formas. Por ejemplo, un empleado podría trabajar de forma remota, realizar sus tareas laborales fuera o aislado de otros empleados o clientes, o tomar una licencia.

- No es necesario que proporcione adaptaciones razonables si esto podría causar una amenaza directa para otros clientes o empleados, o si implicara dificultades excesivas para su empresa.

¿Protege la NYCHRL a mi empresa?

Todas las empresas que ofrecen productos o servicios al público en la Ciudad de Nueva York tienen responsabilidades con los clientes en virtud de la NYCHRL.

Todos los empleadores que tienen cuatro¹ o más empleados en la Ciudad de Nueva York tienen responsabilidades para con sus empleados, pasantes y contratistas independientes en virtud de la NYCHRL.

¿Qué debo hacer si un cliente que no tiene comprobante suficiente de vacunación solicita un servicio?

Los clientes menores de 12 años no están obligados a mostrar un comprobante de vacunación. Puede permitir el ingreso de clientes de 12 años de edad o más sin comprobante de vacunación a la parte interior de sus instalaciones para fines limitados y rápidos (por ejemplo, usar el baño, hacer un pedido de comida o recoger información de membresía) siempre que usen una mascarilla en todo momento en que no puedan mantener una distancia de 6 pies de otras personas.

Si un cliente de 12 años o más desea ingresar a sus instalaciones para otro propósito que no sea rápido o limitado, pero informa que no puede mostrar su comprobante de vacunación debido a una discapacidad, debe entablar con la persona un diálogo cooperativo, o tener una conversación de buena fe, para ver si es posible alguna adaptación razonable que permita al cliente acceder a los productos o servicios. No puede permitir el ingreso del cliente al interior de sus instalaciones para ninguna otra cosa más allá de un objetivo rápido y limitado, incluso con una adaptación razonable. Sin embargo, siempre que sea posible, la NYCHRL requiere que se adapte a las necesidades de los clientes que no pueden mostrar un comprobante de vacunación debido a una discapacidad fuera de la parte interior de sus instalaciones, por ejemplo, prestando servicios en el exterior, por teléfono o a través de una plataforma en línea.

Ejemplo de situación 1:

Un cliente se acerca a un restaurante, ingresa y lo recibe un mesero. El mesero solicita ver el comprobante de vacunación del cliente. En respuesta, el cliente informa que no puede vacunarse debido a una afección médica. El mesero explica que no pueden atenderlo dentro del restaurante, pero que con gusto lo ubicarán en su área al aire libre, o le prepararán un pedido para llevar a su casa. El cliente acepta un menú de comida para llevar, luego regresa a su casa y hace un pedido por teléfono, que el personal del restaurante entrega al cliente en su residencia, que se encuentra a 2 cuadras del restaurante. La empresa ofreció una adaptación razonable al entregar la comida en el domicilio del cliente en lugar de servirle en la parte interior del restaurante. La empresa ha cumplido con la ley al encontrar una manera de adaptarse a las necesidades del cliente sin permitirle ingresar al interior del restaurante para algo más que un objetivo rápido y limitado.

Ejemplo de situación 2:

Un cliente se acerca a una sala de conciertos e ingresa. Allí lo recibe un empleado. El cliente solicita comprar un boleto para el evento de esa noche, que se llevará a cabo en vivo y no se grabará. El empleado solicita ver el comprobante de vacunación del cliente, pero este explica que no puede vacunarse debido a una afección médica. El empleado dice que, lamentablemente, no hay forma de que el cliente asista a la presentación desde fuera de la parte interior de las instalaciones o de forma remota, pero lo invita a que visite el sitio web del lugar, donde las grabaciones de otras actuaciones están disponibles para su visualización. La empresa ha cumplido con la ley al entablar un diálogo cooperativo con el cliente, si bien no disponía de adaptaciones razonables.

Ejemplo de situación 3:

Un cliente se acerca a un gimnasio e ingresa. Allí lo recibe un empleado. El cliente consulta para inscribirse en una clase de ejercicios. El empleado solicita ver el comprobante de vacunación del cliente, pero este explica que no puede vacunarse porque sus creencias religiosas no se lo permiten. El empleado le dice que, lamentablemente, solo los clientes vacunados pueden participar en clases de ejercicios en el interior porque el gimnasio está cubierto por la

¹ Las prohibiciones que establece la NYCHRL contra la discriminación basada en el género, incluido el acoso sexual, se aplican a todos los empleadores independientemente del tamaño de la empresa.

iniciativa Key to NYC. El cliente se retira del gimnasio. La empresa ha cumplido con la ley porque este cliente no tiene derecho a una adaptación razonable porque no puede mostrar un comprobante de vacunación.

¿Qué tipo de documentación debo exigir a los clientes que afirman que no pueden mostrar un comprobante de vacunación por una discapacidad?

Las empresas no deben solicitar a los clientes prueba de una discapacidad si el cliente declara que no puede mostrar un comprobante de vacunación debido a una discapacidad. En cambio, las empresas deben conversar con estos clientes para ver si existe una adaptación razonable que no representaría una amenaza directa o dificultades excesivas para su empresa.

¿Debo proporcionar una adaptación razonable a un cliente que no puede mostrar un comprobante de vacunación por un motivo no relacionado con su propia discapacidad?

No. Solo los clientes que no pueden mostrar un comprobante de vacunación debido a su propia discapacidad tienen derecho a una adaptación razonable en virtud de la NYCHRL.

¿Qué debo hacer si un empleado no tiene comprobante suficiente de vacunación?

Hable con su empleado para averiguar la razón por la que no tiene el comprobante requerido. Si la razón está relacionada con una discapacidad, embarazo, creencia religiosa o su condición de víctima de violencia doméstica, acoso o delitos sexuales, debe entablar con su empleado un diálogo cooperativo o una conversación de buena fe sobre posibles adaptaciones razonables. Por ejemplo, el empleado puede trabajar de forma remota, trabajar fuera del espacio interior de sus instalaciones, o trabajar en un área apartada de otros empleados y clientes. Usted no está obligado a proporcionar a un empleado una adaptación razonable si hacerlo causaría un riesgo significativo de daño sustancial a la salud y seguridad de otros empleados o clientes, o implicaría de otra manera dificultades excesivas para su empresa. Si no hay adaptaciones razonables que permitan al empleado continuar desempeñando sus tareas laborales sin representar una amenaza directa o dificultades excesivas, puede ofrecer al empleado que tome una licencia hasta que pueda proporcionar un comprobante de vacunación, o hasta que sea seguro que vuelva al trabajo. No es necesario que le pague al empleado durante la licencia a menos que le pague a otros trabajadores que no pueden trabajar por motivos similares.

¿Qué tipo de documentación debo exigir a los empleados que solicitan una adaptación razonable?

- Si el empleado solicita una adaptación razonable por discapacidad o embarazo, puede solicitar una nota de su proveedor médico. No es necesario que se especifique en la nota la afección médica particular del empleado o el estado de embarazo, pero debe confirmar que el empleado actualmente no puede mostrar prueba de vacunación.
- Si su empleado solicita una adaptación razonable debido a sus creencias religiosas, puede pedirle documentación de respaldo solo si tiene un motivo objetivo para cuestionar la sinceridad de la razón religiosa que justifica la incapacidad del empleado de presentar un comprobante de vacunación.
- Si su empleado solicita una adaptación razonable debido a su condición de víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso, puede solicitar una nota de un proveedor de un servicio relacionado que respalde su incapacidad de presentar un comprobante de vacunación.

Uno de mis empleados no está vacunado, pero no debido a una discapacidad, embarazo, creencia religiosa o condición de víctima de violencia doméstica, acoso o delitos sexuales. ¿Puedo despedirlo? ¿Debo despedirlo?

Conforme a la NYCHRL, los empleados solo tienen derecho a adaptaciones razonables para las necesidades relacionadas con sus propias discapacidades, embarazo, creencias religiosas o condición de víctima de violencia doméstica, acoso o delitos sexuales. No es necesario que proporcione una adaptación razonable a ningún empleado que no pertenezca a una de esas categorías y puede despedirlo si no pueden presentar un comprobante de vacunación. Si elige no despedirlos, no puede permitirles trabajar en la parte interior de sus instalaciones y solo puede permitirles ingresar para un propósito rápido y limitado, como cambiarse de ropa en un vestuario, y deberán usar una mascarilla en todo momento que no les sea posible mantener una distancia de 6 pies de otras personas.

¿Cómo puedo obtener más información sobre la implementación equitativa de la iniciativa Key to NYC?

Visite [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights). Puede obtener más información sobre sus responsabilidades como propietario de una empresa en virtud de la NYCHRL e inscribirse en un taller gratuito.