

Guía para clientes y empleados sobre la implementación equitativa de la iniciativa Key to NYC

Este documento proporciona información sobre su derecho a un trato equitativo por parte de las empresas cubiertas por la iniciativa Key to NYC, que exige que los clientes y empleados muestren un comprobante de vacunación antes de 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.

Como cliente o empleado de una empresa cubierta por la iniciativa Key to NYC, usted tiene derecho en virtud de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Human Rights Law, NYCHRL) a lo siguiente:

1. No sufrir discriminación o acoso por motivos de raza, nacionalidad, discapacidad, género, religión/credo, edad ni [ninguna otra característica protegida por la Ley NYCHRL](#) como cliente de una empresa o al ir a trabajar. Por ejemplo, los propietarios de empresas cubiertos por la iniciativa Key to NYC no pueden hacer lo siguiente:
 - Examinar su comprobante de vacunación en más detalle con respecto al de otras personas basándose en la percepción de que es menos probable que las personas de su raza, nacionalidad o religión estén vacunadas.
 - Exigir prueba de vacunación solo a personas mayores o 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. Como cliente, usted tiene derecho a una adaptación razonable que le permita acceder a los servicios de la empresa si no puede presentar un comprobante de vacunación debido a una discapacidad. Sin embargo, la empresa no está obligada a proporcionar una adaptación razonable si hacerlo implica una amenaza directa para otros clientes o empleados, o genera dificultades excesivas para la empresa.
 - Si no puede mostrar un comprobante de vacunación debido a una discapacidad, la empresa debe entablar un diálogo cooperativo con usted, o 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.
3. Como empleado, usted tiene derecho a una adaptación razonable que le permita realizar sus tareas laborales si no puede presentar un comprobante de vacunación debido a una discapacidad, embarazo, creencia religiosa o condición de víctima de violencia doméstica, acoso o delitos sexuales. Sin embargo, su empleador no está obligado a proporcionar una adaptación razonable si hacerlo implica una amenaza directa para otros clientes o empleados, o genera dificultades excesivas para la empresa.
 - Si necesita una excepción al requisito de vacunación o tiempo adicional para proporcionar un comprobante de vacunación debido a una de las razones enumeradas anteriormente, su empleador debe entablar un diálogo cooperativo, o una conversación de buena fe, para ver si es posible implementar una adaptación razonable.
 - Las adaptaciones razonables pueden adoptar diferentes formas. Por ejemplo, un empleado podría trabajar de forma remota, realizar sus tareas laborales en el exterior de las instalaciones o en un área separada de otros empleados, o tomar una licencia.

¿A quiénes protege la NYCHRL?

Los clientes están protegidos si realizan actividades comerciales con una empresa que ofrece productos o servicios al público en la Ciudad de Nueva York.

Los empleados están protegidos si trabajan o solicitan empleo en una empresa en la Ciudad de Nueva York que tiene cuatro¹ o más empleados. Los empleados están protegidos ya sea que trabajen a tiempo completo o parcial; si son empleados, pasantes o contratistas independientes; e independientemente de su condición migratoria.

Si soy un cliente y no puedo mostrar un comprobante de vacunación debido a una discapacidad, ¿qué debería hacer?

Los clientes menores de 12 años no están obligados a mostrar un comprobante de vacunación. Los clientes de 12 años de edad o más que no tengan comprobante suficiente de vacunación aún pueden ingresar al espacio cerrado de un negocio para fines limitados y rápidos (por ejemplo, usar el baño, hacer un pedido de comida) siempre que usen una mascarilla en todo momento que no puedan mantener una distancia de 6 pies de otras personas.

Si tiene 12 años o más y desea ingresar al interior de las instalaciones de una empresa cubierta por la iniciativa Key to NYC pero no puede presentar un comprobante de vacunación debido a una discapacidad, debe hablar con el propietario de la empresa o sus empleados para ver si existe una adaptación razonable que le permita acceder a los productos o servicios de la empresa sin representar una amenaza directa o dificultades excesivas para la empresa. La empresa debe entablar con usted un diálogo cooperativo, o una conversación de buena fe, sobre sus necesidades y posibles adaptaciones. La empresa no está obligada a permitirle ingresar al interior de sus instalaciones para nada más allá de un propósito rápido y limitado. Sin embargo, es posible que la empresa pueda prestarle servicios en un espacio al aire libre, por teléfono, o a través de una plataforma en línea en lugar de dentro de las instalaciones.

Como cliente, ¿qué tipo de evidencia pueden exigir las empresas como prueba de mi incapacidad de presentar un comprobante de vacunación por motivo de una discapacidad?

Las empresas no deben pedirle prueba de que tiene una discapacidad ni hacerle preguntas invasivas sobre su discapacidad o la naturaleza de esta. Por el contrario, las empresas deben entablar un diálogo cooperativo con usted para ver si existe una adaptación razonable que posibilitaría que usted reciba el servicio sin representar una amenaza directa o dificultades excesivas para la empresa, sus empleados u otros clientes.

Si soy un cliente y no puedo presentar un comprobante de vacunación por un motivo que no sea una discapacidad propia, ¿tengo derecho a una adaptación razonable?

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

Si soy un empleado y no puedo presentar un comprobante de vacunación, ¿qué debería hacer?

Hable con su empleador y hágale saber que no puede presentar un comprobante de vacunación y el motivo. Si el motivo se debe a una discapacidad, embarazo, creencia religiosa o su condición de víctima de violencia, acoso o delitos sexuales, su empleador está obligado a entablar un diálogo cooperativo con usted, o una conversación de buena fe sobre sus necesidades y posibles adaptaciones. Su empleador no está obligado a proporcionarle una adaptación razonable si esta pudiera generar un riesgo significativo de daño sustancial a su salud o seguridad, o a la salud o seguridad de otros empleados o clientes. Sin embargo, usted y su empleador deberían trabajar juntos para determinar si hay alguna manera de continuar realizando su trabajo sin plantear una amenaza o dificultades excesivas para la empresa. Por ejemplo, es posible que pueda trabajar de forma remota, en una zona exterior de las instalaciones, o trabajar en un área separada de otras personas. Si no hay adaptaciones razonables que le permitan realizar con seguridad sus tareas laborales, su empleador puede ofrecerle una licencia hasta que pueda proporcionar un comprobante de vacunación o hasta que sea seguro que usted retome el trabajo.

¹ La NYCHRL protege a todos los empleados contra la discriminación basada en el género, incluido el acoso sexual, independientemente del tamaño de la empresa que los emplea.

Si ha perdido su comprobante de vacunación y necesita ayuda para reemplazarlo, puede solicitar una copia de su registro de vacunación [aquí](#).

Como empleado, si solicito una adaptación razonable, ¿qué tipo de prueba puede exigir mi empleador?

- Si solicita una adaptación razonable debido a una afección médica o por embarazo, su empleador puede solicitar una nota de un proveedor médico en la que confirme su incapacidad para mostrar una prueba de vacunación. Sin embargo, no es necesario que se especifique en la nota su afección médica ni revelar el estado de embarazo.
- Si solicita una adaptación razonable debido a sus creencias religiosas, su empleador puede solicitar documentación de respaldo si tiene un motivo objetivo para cuestionar la sinceridad de la razón religiosa que justifica la incapacidad de presentar un comprobante de vacunación.
- Si solicita una adaptación razonable debido a su condición de víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso, su empleador puede solicitar una nota de un proveedor de un servicio relacionado que respalde su incapacidad de presentar un comprobante de vacunación.

Si soy un empleado y no quiero vacunarme, ¿tengo derecho a una adaptación razonable?

No. Los empleados solo tienen derecho a adaptaciones razonables para las necesidades relacionadas con sus propias discapacidades, embarazo, creencias religiosas o condición de víctimas de violencia doméstica, acoso o delitos sexuales.

¿Qué debo hacer si creo que una empresa cubierta por la iniciativa Key to NYC no siguió las normas descritas aquí?

Llame a la Comisión de Derechos Humanos al (212) 416-0197 o envíe una consulta a NYC.gov/HumanRights. Puede dejar un mensaje anónimo o puede presentar una queja sobre lo que le sucedió.