



HUERTAS COLLEGE
INSTITUCIÓN LIDER, FORJANDO LÍDERES

**POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA MATENER EL COLEGIO
LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL**

I. INTRODUCCIÓN

Esta política se emite con el propósito de crear conciencia en la comunidad colegial sobre los efectos dañinos del uso ilícito de drogas y abuso de alcohol; establecer medidas preventivas que ayuden a mantener un ambiente libre de drogas y alcohol y adoptar medidas que permitan a la Institución tratar, en forma efectiva, los casos de uso ilícito de drogas y abuso de alcohol. La **Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico** prohíbe la manufactura, posesión, venta y distribución de cualquier sustancia controlada, drogas ilegales o narcóticas. Incluye: cocaína, marihuana, heroína, anfetaminas y otros estimulantes, narcóticos, crack, opio, morfina, barbitúricos, LSD, mescalina (peyote) y sustancias alucinógenas. La ley establece penalidad de cárcel desde dos (2) años y hasta \$50,000 de multa. También se prohíbe la venta y distribución de productos derivados del tabaco a cualquier menor de edad y el Departamento de Salud ha notificado que el fumar es dañino para la salud. La Ley #40 reglamenta los lugares donde prohíbe fumar, excepto en áreas específicas. **En el Huertas College está prohibido fumar en oficinas, salones de clases, Centro de Recursos para el Aprendizaje y el Huertas Print Shop.**

Todos los miembros de la Comunidad Colegial del Huertas College están conscientes de que en Puerto Rico la ley prohíbe y castiga como un **delito grave**, la posesión, el uso, venta, tráfico o manufactura ilegal de drogas y sustancias controladas. Sus violadores están sujetos a las penalidades mandatorias por ley.

II. PROPÓSITO

Esta política se establece con el propósito de crear conciencia en la comunidad institucional sobre los efectos dañinos y consecuencias legales relacionadas al uso de drogas ilícitas y abuso de alcohol. Así como establecer medidas preventivas y disciplinarias que permitan a la institución tratar, en forma efectiva, los casos de uso ilícito de drogas y abuso de alcohol.

III. ALCANCE

Esta política aplica a todos los empleados administrativos regulares y temporeros, facultad regular y conferenciante, y estudiantes del Huertas College.

IV. BASE LEGAL

Esta Política se establece en cumplimiento con leyes estatales y federales dirigidas a asegurar que las instituciones adopten medidas claras para promover ambientes de estudio y trabajo libres de drogas y alcohol.

Ley para las Escuelas y Universidades Libres de Drogas de 1989, sección 1213, 20 U.S.C.A. 1001 h y 10111, según enmendada (Drug-Free Schools Act)

Drug Free Schools and Communities Act, amendment of 1989 (Public law 101-226) aprobado el 12 de diciembre de 1989, (24 LPRA) y enmendada, 34 CFR 668.14.

Ley de Lugares de Trabajo Libre de Drogas de 1988, 41 USCA 701, según enmendada (Drug Free Workplace Act of 1988)

Los Reglamentos Adoptados por el Departamento de Educación de los Estados Unidos para implantar dichas leyes, 34 CFR partes 85 y 86; 48 CFR sub parte 23.5.

Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada.

Ley para reglamentar las pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado, Ley Núm. 59 del 8 de agosto de 1997 (das).

Cuando un estudiante necesita orientación tiene varios recursos en la Institución que le pueden ayudar:

- ◆ Consejera Profesional
- ◆ Centro de Servicios de Salud
- ◆ Decano de Asuntos Estudiantiles
- ◆ Director de Admisiones
- ◆ Director de Asistencia Económica

Un empleado/a docente o no docente puede solicitar orientación al Oficina de Recursos Humanos, a la Decana de Asuntos Académicos o Decana de Asociado.

La Institución tiene a la disposición material de orientación impreso relacionado a la prevención del uso de drogas y abuso de alcohol. Además, el Coordinador de Servicios de Salud y la Oficina de Orientación y Consejería están debidamente preparados para ofrecer información sobre el tema a nivel individual. Se ofrecen orientaciones y charlas para discutir dichos temas, tanto en horario diurno como nocturno, como mecanismo proactivo de prevención. Por otro lado, la Institución contrata recursos externos para brindar información a la comunidad colegial en torno al tema.

V. POLÍTICA GENERAL

El Huertas College, en su interés de mantener un ambiente de estudios que propicie el proceso enseñanza-aprendizaje, establece una política sobre drogas y alcohol. La misma está sustentada en la Ley de Escuelas y Comunidades Libre de Drogas 1989 (Ley Pública Núm. 101-226) y el Reglamento Interno del Departamento de Defensa de los Estados Unidos.

El uso, manejo o distribución de sustancias controladas, al igual que el consumo de alcohol dentro de los predios institucionales, serán consideradas prácticas ilegales y conllevarán las sanciones estipuladas en la Política de Drogas y Alcohol, Catálogo Institucional, independientemente de cualquier otra penalidad que pueda imponerse bajo cualquier ley aplicable en Puerto Rico.

El interés institucional con respecto a este asunto es garantizar, en la medida posible, un ambiente de trabajo y de estudios libre de sustancias controladas que propenda a la más adecuada y eficiente utilización de los recursos del Colegio.

El objetivo principal de esta Política es proveer a la Comunidad Colegial un mecanismo para prevenir y atender el uso de drogas y alcohol. Se exhorta a toda la Comunidad Colegial a dar fiel cumplimiento a ésta. Además, utilizar programas de ayuda, si ello fuera necesario, y así evitar las medidas disciplinarias que procederían en contra de aquellos que no cumplan.

Las prohibiciones expresadas en esta Política aplican a todas las actividades realizadas dentro de los predios del Colegio. Asimismo, a todas las actividades oficiales dirigidas a estudiantes auspiciadas oficialmente por la Institución que se celebren fuera de la misma o en caso de profesor/a que representan a la Institución en eventos fuera de sus facilidades.

VI. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN AL IDENTIFICARSE UN CASO DE DROGAS O ALCOHOL

La Institución, según su Política Institucional para Mantener el Colegio Libre de Droga y Alcohol, establece que todo profesor/a o estudiante deberá notificar a las autoridades pertinentes cualquier violación relacionada con el trasiego de drogas o uso de alcohol de la cual haya sido testigo en los predios de la Institución.

Al identificar un caso, éste será atendido por los funcionarios designados para estos efectos. Para el personal docente y no docente recaerá la responsabilidad sobre el/la Directora(a) de Recursos Humanos, Presidente y para los estudiantes sobre el/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles y Director/a Asistencia Económica.

A. Personal Docente y No-Docente

El/la Director(a) de Recursos Humanos entrevistará al empleado/a identificado para establecer el plan de acción a seguir. El/la Directora(a) de Recursos Humanos se reunirá con el supervisor concernido para determinar cómo se afecta el nivel de ejecución de la labor del empleado/a.

A-1. DROGAS:

VII. REGLAMENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN HC

Introducción

La gerencia de Huertas College establece el presente Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas mediante pruebas confiables que permitan lograr el objetivo de un ambiente de trabajo libre de drogas y/o sustancias controladas.

El establecimiento de programas de administración de sustancias controladas es un mecanismo efectivo para desalentar el uso ilegal de las mismas en el empleo, minimizando el riesgo de accidentes y aumentando la calidad de los servicios. La posesión, distribución, uso, consumo y tráfico ilegal de sustancias controladas bajo las leyes del gobierno de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América es ilegal y es conducta prohibida por Huertas College. Este Reglamento está dirigido a la detección y rehabilitación del empleado usuario de sustancias controladas y a la protección de la ciudadanía contra posibles efectos nocivos como consecuencias de la labor de un empleado bajo los efectos de sustancias controladas. El mismo ha sido aprobado en cumplimiento con la política pública establecida en la Ley Núm. 59 del 8 de agosto de 1997.

- A. **Objetivo:** El objetivo principal del programa es identificar a los usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación para que puedan desempeñar fielmente sus funciones y deberes en el trabajo. Por ello, todos aquellos empleados que arrojen resultados positivos a las pruebas de sustancias controladas realizadas conforme con el presente Reglamento, se someterán a un programa de rehabilitación.

Las pruebas de detección de drogas son recomendables y necesarias, pues en nuestra Institución el uso de drogas o sustancias controladas implica un alto riesgo al público y los usuarios de nuestros servicios. De esta forma, se mantendrá un lugar de trabajo saludable y unas condiciones de trabajo seguras libre de los efectos de sustancias controladas para una mejor calidad de servicios que repercutirán en beneficio de los empleados, la Institución y la ciudadanía en general. El procedimiento aquí establecido aplicará a todos los empleados regulares, gerenciales, administrativos, y temporeros y aquellos solicitantes de empleo a quienes se les haya cursado una oferta condicional de empleo.

VIII. DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS

A. Definiciones:

1. "Acción disciplinaria" - significa la medida disciplinaria aplicable como sanción.
2. "Administradores" – Vicepresidentes, Decanos, Directores de Oficinas y todo empleado con funciones o prerrogativas gerenciales.
3. "Candidato a empleo" - significa cualquier persona que solicite empleo en esta Institución, verbalmente o por escrito y a quien se le ofrezca, aun condicionalmente, un empleo
4. "Empleado" - es cualquier persona empleada por Huertas College e incluye tanto a los empleados exentos, docentes, administradores, profesionales, ejecutivos, como a los no-exentos, tales como empleados por hora y administrativos, "on-call employees", empleados temporeros, empleados a tiempo parcial ("part-timers"), en periodo probatorio y a los regulares.
5. "Sustancias Controladas o Drogas" - son aquellas incluidas en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", o cualquier otra legislación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América, exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.
6. "Muestra" - significa una cantidad suficiente de orina, o de cualquier otro fluido o tejido del cuerpo que se obtenga de forma no invasiva y que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y exactitud aceptados por los laboratorios, para la realización de pruebas iniciales y de corroboración, y para la retención de una porción para permitirle al empleado o candidato de empleo a realizar su propia prueba de corroboración.
7. "Negativa injustificada" – consistirá en aquella negativa a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras: el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el sitio donde se toma la muestra; la negación de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que se pueda producir la muestra de manera adecuada o cuando se altere la muestra.
8. "Sorteo" - consistirá de la colocación de números de empleados mediante lotería, tómbola. o cualquier otro método, se seleccionarán por mera casualidad o azar aquellos empleados que deberán someterse a la prueba.
9. "Sospecha razonable individualizada" - es la convicción moral de que una persona específica esté bajo los efectos, la influencia o es usuaria de sustancias controladas, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos, tales como:
 - a. observación directa del uso o posesión de sustancias controladas;

- b. síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada;
- c. un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo. La sospecha razonable e individualizada debe estar sostenida, en cuanto menos, por dos (2) supervisores del empleado, de los cuales uno (1) deberá ser el supervisor directo.

B. Procedimiento:

1. La Institución sufragará los gastos de las pruebas de detección de sustancias controladas.
2. Los empleados/as y candidatos a empleo a quienes se le curse una oferta condicionada de empleo estarán sujetos a pruebas de detección de sustancias controladas, las cuales serán costeadas por la Institución.
3. Las pruebas se harán mediante muestra de orina. Toda prueba se conducirá de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de muestra científicamente aceptables, de modo que se proteja al máximo la intimidad del empleado, y de conformidad con el *Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program*.
4. La muestra no podrá ser sometida a ningún tipo de prueba que no sea la estrictamente necesaria para la detección de sustancias controladas.
5. Se utilizará la prueba de orina para la cual no habrá observador presente mientras el empleado provee la muestra, pero una persona tomará la muestra que éste le entregue en el momento exacto en que él mismo desaloje el cuarto de servicios sanitarios.
6. Para mayor confiabilidad, en todos los casos, se tomará la temperatura de la muestra en presencia del empleado sometido a la prueba, como medida para determinar si la muestra ha sido adulterada. En caso de que se determine la adulteración de una muestra, ésta será descartada y se solicitará al empleado que provea una nueva, esta vez ante la presencia de una persona del mismo sexo, miembro del personal de laboratorio.
7. Toda prueba que arroje resultado positivo será sometida a un segundo análisis de corroboración por el método de cromatografía de espectrometría de gases.
8. Sólo después de haberse obtenido una prueba positiva, corroborada, de presencia de sustancias controladas en la orina, podrá un médico revisor, contratado por el laboratorio que realiza las pruebas, preguntar a la persona cuyo resultado fue positivo, si está tomando medicamentos que puedan tener algún efecto sobre el resultado de la prueba, siempre y cuando no haya una prueba que permita la diferenciación de las diferentes sustancias por métodos analíticos.
9. Al empleado que arroje un resultado positivo le será notificado por escrito que tiene el derecho a contratar otro laboratorio para obtener un segundo resultado de la misma muestra, y que de así desearlo, se le transferirá a un laboratorio independiente contratado por él la cantidad mínima necesaria de la muestra obtenida, para realizar las pruebas.

10. Si la prueba realizada por la Institución arroja un resultado positivo y la segunda prueba hecha a instancias del empleado resultare negativa, la Institución podrá sugerir tres laboratorios, de los cuales el empleado tendrá que escoger uno para realizarse una tercera prueba a expensas de la Institución. El resultado de esta tercera prueba será obligatorio para las partes.
11. Todo empleado podrá ser sometido a un máximo de dos (2) pruebas al año, a menos que en una de estas pruebas se haya obtenido un resultado positivo debidamente corroborado o como parte de un programa de consejería, tratamiento o rehabilitación.
12. Antes de que la Institución pueda tomar acción disciplinaria basada en el resultado positivo de una prueba, dicho resultado tendrá que ser verificado mediante prueba de laboratorio confirmatoria. El empleado tendrá derecho de notificarle a dicho laboratorio cualquier información relevante a la interpretación de dicho resultado, incluyendo su uso de drogas recetadas o no recetadas.

C. Confidencialidad de los resultados:

Toda información y documentación que se recopile sobre un empleado, incluso el resultado de la prueba para detectar la presencia de sustancias controladas se mantendrá separada del expediente de personal. Dicha información no podrá ser ofrecida o admitida en evidencia en un proceso criminal en contra del empleado, salvo que sea éste quién la ofrezca.

Huertas College, los laboratorios y empleados/as del programa de rehabilitación, quienes tienen acceso a esta información, mantendrán el carácter de confidencialidad de toda información relacionada.

La información no podrá ser revelada, excepto:

1. al empleado que haya sido sometido a la prueba,
2. a cualquier representante autorizado por escrito por parte del empleado/a,
3. a empleados designados por la Institución para este propósito,
4. a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el empleado esté acogido a un plan de tratamiento y rehabilitación.

La Institución no podrá requerir del laboratorio que se realicen pruebas ajenas a la detección de sustancias controladas con la muestra obtenida del empleado. El laboratorio tampoco podrá realizar por su propia iniciativa ningún otro análisis sobre la muestra, que no sea el requerido por el patrono.

D. Coordinación del programa y actividades relacionadas

El Administrador del presente Reglamento lo será el/la Presidente/a de la Institución y este/a ha designado al/la Director(a) de Recursos Humanos, en el caso de los empleados y al/la Decano(a) de Éxito Estudiantil, en el caso de los estudiantes, a actuar como

Coordinador/a entre las organizaciones que prestarán servicios para este Programa y el laboratorio designado para realizar las pruebas para detectar sustancias controladas. La persona designada como Coordinador/a tendrá, además de las funciones de la coordinación antes mencionada, las siguientes:

1. Mantendrá bajo su custodia todo expediente o documento relacionado con la administración de pruebas y velará por que se mantenga su confidencialidad.
2. Notificará los resultados de las pruebas a los empleados y funcionarios.
3. Supervisará el cumplimiento con los Programas de Detección y Rehabilitación aprobados de acuerdo con lo dispuesto en la Sección (d) de este Reglamento. Le informará al Administrador sobre cualquier incumplimiento.
4. Coordinará programas de orientación y enseñanza dirigidos a prevenir el uso de sustancias controladas mediante la distribución de literatura, conferencias y otros medios disponibles. Los programas educarán e informarán a los empleados, entre otros temas, acerca de:
 - los peligros del uso indebido de sustancias controladas en el lugar de trabajo
 - la política a seguir para mantener un lugar de trabajo libre de sustancias controladas
 - cualquier asesoramiento disponible sobre sustancias controladas, prohibición del uso, posesión, distribución consumo y/o tráfico ilegal de sustancias controladas
 - procesos de rehabilitación y programas de asistencia a funcionarios y empleados
 - las sanciones y penalidades que pueden ser impuestas a los funcionarios y empleos por violaciones sobre uso sustancias controladas
5. Velar por el cumplimiento y ejecución del programa.
6. Someter informes sobre las actividades del programa al Administrador.
7. Implantar programas de tratamiento y planes de rehabilitación para el empleado/a que sea usuario de sustancias controladas y se acojan a los mismos.

Circunstancias en que los empleados, candidatos a reingreso y candidatos a empleo estarán sujetos a las pruebas de detección de sustancias controladas

Todos los empleados/as tienen la obligación de someterse a pruebas mandatorias en las siguientes actividades:

1. PRUEBA PRE-EMPLEO - Como parte de un examen médico general, requerido a todos los candidatos que se les ha cursado una oferta condicionada de empleo, como condición previa para todas las posiciones regulares, gerenciales, administrativos y temporeros. Todo este proceso y la posterior confirmación del resultado, se conduce de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de muestra científicamente aceptables, de modo que se proteja al máximo la intimidad del empleado, y de

conformidad con el *Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program*.

2. Cuando el empleado tenga funciones de seguridad u opere cualquier vehículo de motor que se utilice para el transporte de pasajeros, o el acarreo de carga o mercancía por cualquier vía pública terrestre o carga por agua o aire.

Circunstancias adicionales bajo las cuales se pueden tomar las pruebas

En todos aquellos casos en los cuales no se utilice un vehículo de motor para el acarreo de carga por cualquier vía pública terrestre, también se podrán tomar las pruebas:

1. Cuando ocurra un accidente de trabajo, atribuible al empleado, relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo. No se someterá al empleado a las pruebas de detección de sustancias controladas cuando éste no se encuentre en pleno dominio de sus facultades mentales por motivo del accidente, a menos que una orden médica disponga lo contrario. "Accidente de trabajo" es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado/a que afecte o ponga en riesgo inminente la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica.
2. Cuando exista una sospecha razonable individualizada de que el empleado está consumiendo sustancias controladas. La prueba se realizará dentro del término de VEINTICUATRO (24) horas.
3. Pruebas de seguimiento: Si un empleado en el curso de su trabajo ingresa en un programa de rehabilitación, la Institución puede requerir al empleado que se someta a las pruebas de seguimiento necesarias.

Obligaciones de los empleados

Todos los empleados/as de la Institución tienen la obligación de participar, en la medida que se le requiera, en el Programa Permanente para Detección de Sustancias Controladas y tendrán las siguientes obligaciones:

1. Todos los empleados/as ofrecerán la información y colaboración que se le requiera para permitir la administración de las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas.
2. Todos los empleados/as deberán informar al Administrador sobre la existencia de uso, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas por cualquier funcionario o empleado/a.
3. Todos los empleados/as están obligados a guardar la confidencialidad de cualquier dato, récord o resultado de las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas.
4. Todos los empleados/as a quienes se les conceda la oportunidad de someterse a un programa de asistencia y rehabilitación para combatir el uso de sustancias controladas tendrán la obligación de cumplir y colaborar con todos los requisitos de tal programa, con el fin de lograr su rehabilitación dentro del plazo más breve posible. A esos efectos se le concederá una licencia sin

- suelo de 30 días, luego de agotada cualquier licencia de vacaciones o enfermedad disponible.
5. El resultado positivo de prueba confirmada de un empleado que ha participado en un programa de rehabilitación se considerará como justa causa para ser despedido.
 6. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones aquí enumeradas constituye conducta que conlleva la suspensión, despido o aplicación de severas medidas disciplinarias.

Programas de prueba por sorteo

La Institución conducirá pruebas de detección de sustancias controladas para promover la salud y el bienestar de sus empleados/as, según métodos de selección por sorteo, que escoja de manera objetiva y sujeto a las condiciones aquí expuestas.

IX. REGLAMENTO DISCIPLINARIO

1. No constituirá justa causa para el despido de un empleado el primer resultado positivo de uso de sustancias controladas, sin que antes la Institución le permita y exija asistir a un programa de rehabilitación apropiado.
2. Se le podrá exigir además, a un empleado/a cuya prueba tenga un resultado positivo que se someta periódicamente a pruebas adicionales como parte del programa de rehabilitación.
3. Se podrá tomar acción disciplinaria, la cual podría incluir el despido, en caso de que el empleado/a:
 - a. se negare de manera expresa a participar en dicho programa de rehabilitación o,
 - b. el resultado de pruebas adicionales a un primer positivo fuere positivo o,
 - c. se negara injustificadamente a someterse a la prueba de orina, cuando así se le requiera, lo que constituirá evidencia "prima facie" de un resultado positivo
 - d. no cumpliera cualquiera de las obligaciones impuestas por el programa de rehabilitación.
4. La severidad de la medida disciplinaria, la cual puede incluir la separación de empleo, dependerá de:
 - a. La relación de la conducta del empleado con sus funciones, y,
 - b. Su efecto en el buen y normal funcionamiento de la Institución, y,
 - c. El riesgo de la seguridad de otros empleados y del público en general.
5. Todos los empleados/as a quienes se le conceda la oportunidad de someterse a un programa de asistencia y rehabilitación para combatir el uso de sustancias controladas tendrán la obligación de cumplir con todos los requisitos del programa, con el fin de lograr su rehabilitación dentro del plazo más breve posible.

A-2. ALCOHOL:

1. En caso de que se confirme que el empleado/a está consumiendo bebidas alcohólicas en los predios de la Institución o esté bajo los efectos del alcohol en horas laborales, se notificará al Departamento de Recursos Humanos para aplicar las medidas disciplinarias de acuerdo con la gravedad del caso. El/la Director(a) de Recursos Humanos referirá al empleado/a a los servicios del Centro de Servicios de Salud o agencias externas para recibir ayuda profesional.
2. El empleado/a que fue referido por la Institución para recibir ayuda profesional de alguna agencia externa tendrá un tiempo razonable para demostrar que está recibiendo servicios conducentes hacia su rehabilitación. Se le exigirá que someta evidencia médica de la asistencia a sus citas.
3. Si el empleado/a fue referido por la Institución para recibir ayuda profesional de alguna agencia externa, tiene que presentar evidencia médica por escrito que certifique que está capacitado para reintegrarse a su trabajo. Esta evidencia la entregará personalmente a la Oficina de Recursos Humanos **antes** de comenzar sus labores. El/la Director(a) de Recursos Humanos notificará por escrito al supervisor concernido la autorización para reintegrarse a sus labores.
4. Si el empleado/a persiste en el consumo de bebidas alcohólicas, aun habiendo recibido orientación y ayuda profesional, el/la Director(a) de Recursos Humanos aplicará las sanciones disciplinarias esbozadas a continuación. Estas medidas disciplinarias se aplicarán de acuerdo con la gravedad del caso.
 - Suspensión de empleo y sueldo
 - Despido

B. Estudiantes

1. El/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles entrevista al estudiante y determina la acción a seguir.
2. El/la Decano(a) Asuntos Estudiantiles inicia un proceso de investigación sobre los eventos que se ha visto involucrado el estudiante en torno al uso, manejo o distribución de drogas o alcohol.

B- 1. DROGAS

1. El/la Decano(a), o su ayudante en ausencia de este/a, nombrará un Comité de Disciplina "Ad Hoc" dentro del término de tres días luego de ocurrido el incidente para investigar internamente la situación; compuesto por un profesor/a, un estudiante, Director/a de Asistencia Económica y el Consejera Profesional.
2. El Comité de Disciplina se reunirá y escuchará todas las partes afectadas, así como los testigos que estime conveniente y someterá a la consideración del/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles su informe y recomendación, dentro de los siguientes diez (10) días de haber escuchado las partes.
3. El/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles tomará la decisión final e informará a todas las partes dentro de un plazo de diez (10) días después que el Comité de Disciplina le rinda su informe.
4. La decisión final puede incluir una de las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal documentada al estudiante.
- Amonestación escrita a los(las) estudiante(s) con copia al expediente
- Aplicación de un estado de probatoria por un período de tiempo determinado
- Suspensión por el resto del semestre, por uno o más semestres, pero no permanente.
- Suspensión permanente de la Institución.
- Intervención policiaca, de ser necesario.

Un estudiante no podrá ser beneficiario de los Fondos Título IV si es convicto bajo las leyes estatales o federales de cualquier delito relacionado con posesión, venta o tráfico de sustancias controladas. Esto incluye sustancias controladas, no incluye alcohol ni tabaco. La inelegibilidad comienza desde el día en que el estudiante es convicto y tiene una duración de acuerdo a la siguiente tabla:

➤ Posesión de sustancias controladas	1ra ofensa-un año
➤ Posesión de sustancias controladas	2da ofensa-dos años
➤ Posesión de sustancias controladas	3ra ofensa-indefinido
➤ Ventas de sustancias controladas	1ra ofensa-dos años
➤ Ventas de sustancias controladas	2da ofensa-indefinido

HEA Section 484® ,34 CFR 668.40

B-2. ALCOHOL

1. Aquellos casos en que un estudiante esté activo en el **uso de alcohol** dentro de los predios institucionales o en actividades oficiales dirigidas a estudiantes auspiciadas por la Institución que sean celebradas fuera de la misma, será referido al/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles.
2. El/la Decano(a), o su ayudante en ausencia de éste/a, nombrará un Comité de Disciplina “Ad Hoc” dentro del término de tres días luego de ocurrido el incidente para investigar internamente la situación; compuesto por un profesor/a, un estudiante y el Consejero Profesional.
3. El Comité de Disciplina se reunirá y escuchará todas las partes afectadas, así como los testigos que estime conveniente y someterá a la consideración del/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles su informe y recomendación, dentro de los siguientes diez (10) días de haber escuchado las partes.
4. El/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles tomará la decisión final e informará a todas las partes dentro de un plazo de diez (10) días después que el Comité de Disciplina le rinda su informe.
5. La decisión final puede incluir una de las siguientes sanciones:
 - Amonestación verbal documentada al estudiante.
 - Amonestación escrita al(a los) estudiante(s) con copia al expediente.
 - Aplicación de un estado de probatoria por un período de tiempo determinado.
 - Suspensión por el resto del semestre, por uno o más semestres, pero no permanente.

- Suspensión permanente de la Institución.

Todo estudiante que no esté de acuerdo con la decisión tomada tiene el derecho de apelar por escrito acorde con el procedimiento de apelación en caso de sanción disciplinaria establecido en el Catálogo Institucional vigente (www.huertas.edu).

X. PROCEDIMIENTO DE APELACIÓN EN CASO DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

El estudiante/empleador tendrá derecho a apelar dentro de los siguientes diez (10) días después que se haya notificado la sanción. Para ello, deberá someter su recurso por escrito y dirigido al Presidente.

El Presidente/a podrá: revocar, sostener o modificar la decisión adoptada por el Comité correspondiente. Se le notificará por escrito la decisión a las partes concernidas dentro de los próximos veinte (20) días después de la firma de la Resolución por el Presidente. Esta decisión es final.

Norma para la divulgación e implantación de la política

Por delegación de el/la Presidente(a) es responsabilidad del Oficina de Recursos Humanos, en caso de empleados y de la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles en caso de estudiantes asegurar: 1) divulgar esta política al momento de la contratación de personal administrativo o docente 2) divulgar esta política entre los estudiantes de nuevo ingreso semestralmente una vez el estudiante es admitido 3) divulgar esta política anualmente entre toda la comunidad institucional, incluyendo empleados, facultad y estudiantes activos por medios electrónicos, copias deben estar disponibles en las Oficinas del Departamento de Recursos Humanos o Decano(a) de Asuntos Estudiantiles de ser solicitadas 4) asegurar la implantación según formulada en los manuales de procedimiento de las respectivas áreas. Con la colaboración del área de Sistemas de Información deben establecer medios para documentar la divulgación por medios electrónicos anual.

La/el Decano(a) de Asuntos Estudiantiles tendrá la responsabilidad de documentar e informar anualmente la evaluación y los resultados de las actividades incluidas en el plan comprensivo de prevención a el/la Decanato de Asuntos Estudiantiles, quien a su vez tendrá la responsabilidad de compilar los datos estadísticos que se incluirán en el informe de efectividad bianual. El informe bianual debe presentarse a la/el Presidente de la Institución para su revisión.

Tanto la política como el plan comprensivo se revisarán cada dos años.

XI. CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN

Previa notificación y autorización escrita a el/la Presidente se podrá permitir el manejo de bebidas alcohólicas en los laboratorios de aquellos programas o cursos de Educación Continua que sea así requerido como parte fundamental del proceso enseñanza-aprendizaje.