

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE EL USO ILEGAL Y ABUSO DE DROGAS, ALCOHOL Y TABAQUISMO

Introducción

Columbia Central University (CCU), consciente de su responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo y estudio libre de riesgos contra la salud y seguro, establece la Política Institucional sobre el Uso Ilegal y Abuso de Drogas, Alcohol y Tabaquismo.

Base Legal

La Política se define al amparo de las siguientes leyes o reglamentaciones estatales y federales: la Ley Pública 101-226, conocida como Escuelas y Comunidades Libres de Drogas “Drug-Free Schools and Communities, la Ley Pública 101-690, Lugar de Trabajo Libre de Drogas “Drug-Free Workplace” del 1988, la Ley de Abusos de Sustancias Controladas del 1971 y la Ley #66 de marzo de 2007 conocida como “Ley para Reglamentar la Práctica de Fumar en Lugares Públicos”.

Alcance

Esta Política aplica a todas las personas que integran la comunidad institucional: *empleados, estudiantes, suplidores, contratistas, visitantes y concesionarios.*

Disposiciones Generales

CCU establece que ningún miembro de la comunidad institucional estará involucrado en el uso ilegal, la posesión, manufactura, la venta, ni la transferencia de drogas dentro las facilidades de CCU.

Adicional, se prohíbe el consumo de alcohol dentro de la Institución. Solo se permitirá el consumo moderado de bebidas de alcohol por adultos en actividades patrocinadas por la Institución que se realicen fuera de los predios de la misma.

Por otra parte, se prohíbe el fumar dentro de los predios de la Institución, según establece la ley. Esto incluye, pero no se limita, a: salones de clases, salones de actos, biblioteca, pasillos, cafetería, servicios sanitarios, vehículos institucionales, estacionamientos, plazoletas, entradas y cualquier otra área común.

CCU se compromete en orientar y educar a los miembros de la Institución sobre las consecuencias del uso ilegal y abuso de las drogas, el alcohol y el tabaco en el ambiente laboral y educativo.

Impacto del Abuso de las Drogas, el Alcohol y el Tabaco

El abusar de las drogas y el alcohol afectan la salud física y mental del ser humano provocando efectos adversos en la conducta, aspecto emocional y social. La dependencia a drogas se relaciona a enfermedades y condiciones de salud tales como: pulmonares, cardiovasculares, cáncer y trastornos mentales, entre otros. Algunas condiciones que puede provocar el abuso de alcohol son: daños en el sistema nervioso, el hígado, provocar delirium tremens, y depresión. El fumar puede impactar al sistema nervioso central provocando enfermedades cardíacas, respiratorias y cáncer, entre otras condiciones.

Puede encontrar más información en los siguientes enlaces de internet:

Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias: www.samhsa.gov

Administración de servicios de Salud Mental y Contra la Adicción: www.ASSMCA.gobierno.pr

Procedimiento para la Radicación de Querellas Relacionadas a Violaciones a la Política Establecida:

Todo empleado y/o estudiante que tenga evidencia indicativa de que cualquier miembro de la comunidad institucional exhiba una conducta indebida, relacionada a esta Política, podrá radicar una querrella al respecto.

Procedimiento:

1. El procedimiento se inicia con la radicación, por escrito, de la querrella ante las autoridades correspondientes. Si la querrella se relaciona a un empleado se radicará ante la Oficina de Recursos Humanos. Si se relaciona con un estudiante se radicará ante el Rector de Recinto y/o Consejero. Si se relaciona con algún visitante, contratista, concesionario o suplidor se radicará ante el Rector de Recinto.
2. Radicar una querrella trae como consecuencia el que se investigue el incidente informado y se convoque la Junta para Ventilar Querellas (JVQ) Dicha Junta será convocada por el Rector o Presidente para investigar formalmente la querrella y determinar la acción a tomar. Se mantendrá una estricta confidencialidad durante el proceso y no se divulgará información u otra evidencia suministrada por las partes o testigos durante un proceso adjudicativo.
3. Si la querrella conlleva una intervención de agencias externas, el oficial a cargo procederá a llamar a la Policía Estatal, para iniciar una investigación formal. La investigación estará a cargo de la Policía Estatal a partir de la radicación de la querrella en el foro judicial.

Proceso de Investigación:

La JVQ deberá conducir una pronta y detallada investigación a partir del recibo de la querrela del alegado incidente y la notificación al alegado ofensor. El proceso de nombrar la Junta y comenzar la investigación debe de realizarse en o antes de cinco(5) días laborables a partir de la notificación a las partes. La investigación deberá incluir:

1. Una entrevista con el querellante, establecer los hechos básicos e identificar testigos y evidencia física, si alguna.
2. Una entrevista con el alegado ofensor, que le permita una oportunidad para admitir, negar, o explicar cada alegación de hechos en la declaración del querellante e identificar testigos o evidencia física, si alguna.
3. Entrevista de cualquier testigo. Los testigos serán informados de que cualquier asunto que sea discutido deberá mantenerse en forma confidencial.
4. La JVQ deberá revisar los resultados de la investigación y decidir en qué forma la Política ha sido violentada.
5. La JVQ deberá emitir dentro de los primeros quince días (15) calendarios su resolución a partir de que culmine la investigación. Dicha resolución especificará las conclusiones a las cuales llegó la Junta y su dictamen en conformidad con dichas conclusiones.
6. Los resultados de la investigación deberán ser comunicados al querellante y al alegado ofensor a través de una carta.

Cuando una o ambas de las partes no estén de acuerdo con los resultados de la investigación, podrá radicar una revisión de la resolución ante la Junta de Directores Institucional dentro del término de cinco días (5) laborables luego de haber recibido la resolución de la JVQ. La petición de revisión quedará radicada cuando el querellante o alegado ofensor, por escrito, entregue al Presidente de Columbia Central University un Escrito de Revisión en donde exprese los fundamentos para su petición de revisión. La Junta de Directores Institucional deberá revisar el Escrito de Revisión y determinar si está fundamentado. De no estar fundamentado, quedará nulo por la Junta de Directores Institucional y no sufrirá efecto alguno, quedando final y firme el dictamen de la JVQ. Como resultado de la revisión, la Junta de Directores Institucional puede aceptar, rechazar, o modificar la decisión de la JVQ dentro del término de cinco días laborables.

1. La radicación de la petición de revisión interrumpirá la efectividad del dictamen de la JVQ.
2. La Junta de Directores Institucional ventilará la revisión peticionada no más tarde de quince días calendarios a la radicación de la revisión.
3. La Junta de Directores Institucional solo podrá pasar juicio del dictamen de la Junta, a base del récord de los procedimientos ante dicha Junta y normalmente y ordinariamente, respetará las conclusiones de la JVQ.
4. La Junta de Directores Institucional levantará acta especial de todos los procedimientos disciplinarios elevados ante ella y al emitir su resolución expondrá las razones que fundamentan su determinación.

5. La decisión de la Junta de Directores Institucional podrá confirmar, modificar, revocar o exonerar el dictamen de la JVQ. Así, también, podrá la Junta de Directores, en ánimo de lograr el compromiso de CCU en proveer y asegurar un ambiente de trabajo y de estudios libre de intimidación y acoso, confirmar la violación de cualquier norma disciplinaria según haya sido encontrado por la JVQ, no obstante a lo anterior, suspender la efectividad de la sanción impuesta por dicha Junta.
6. La decisión de la Junta de Directores Institucional es final y firme y concluirá el asunto objeto de la misma.

Violación de la Política:

A fin de cumplir con la Política Institucional sobre el Uso Ilegal y Abuso de Drogas, Alcohol y Tabaquismo, CCU aplicará medidas disciplinarias contra cualquier empleado, estudiante, visitante, contratista o concesionario que viole esta Política o cualquier otro estatuto estatal o federal. Los estatutos estatales y federales incluyen la aplicabilidad de sanciones en actividades de organizaciones estudiantiles y actividades auspiciadas por la Institución.

Estas medidas podrán variar de acuerdo a la gravedad de la falta y a las veces en que se incurra en tal comportamiento. Las medidas a aplicarse a los estudiantes incluyen desde amonestación escrita, suspensión a expulsión. A los empleados se les podrán aplicar medidas de suspensión y cesantía de empleo. A los suplidores, contratistas y concesionarios se les podrá cancelar la relación contractual de forma inmediata. A los visitantes se les podrá prohibir la entrada a los predios.

De determinarse que se incurre en un acto delictivo, según establece las leyes estatales y federales, se referirá el caso a las agencias de ley y orden.

Ambiente Estudiantil y Laboral Libre de Drogas, Alcohol y Tabaquismo

La Institución reforzará el ambiente libre de drogas, alcohol y tabaquismo a través de:

- a. Publicaciones de notificaciones escritas que reseñen que la manufactura, posesión o uso de drogas, abuso de alcohol y el fumar están prohibido en la Institución. Se comunicarán las medidas disciplinarias por violar la Política.
- b. La Oficina de Consejería y Recursos Humanos orientará a estudiantes y empleados sobre:
 1. los peligros de las drogas, el alcohol, el fumar y sus efectos a la salud del individuo y a la productividad laboral y estudiantil.
 2. la Institución mantendrá y divulgará su Política Institucional sobre el Uso Ilegal y Abuso de Drogas, Alcohol y Tabaquismo.
 3. Se proveerá consejería y se referirá empleados o estudiantes a programas de rehabilitación y agencias.
 4. Se informará a los empleados y estudiantes las penalidades por violar dicha Política.

- c. Se entregará copia escrita de la Política a los estudiantes de nuevo ingreso y a los empleados nuevos al momento de contratación.
- d. La comunidad institucional, en general, recibirá copia a través del correo electrónico.
- e. Se notificará a empleados que es condición del empleo al momento de contratación y a través de notificaciones anuales:
 - 1. Respetar los estatutos de la Política
 - 2. Notificar a la Institución de alguna convicción criminal relacionada al uso y trasiego de drogas no más tardar de cinco días calendario, luego de la convicción.
 - 3. El patrono evaluará la violación y determinará la acción a tomar que puede incluir la terminación de empleo.
- f. Los empleados que realicen contratos con suplidores, contratistas y concesionarios proveerán copia escrita de la política. Estos serán orientados sobre las disposiciones de las mismas y medidas a tomar si es no se cumple con la misma.

Medios de divulgación

Se ofrecerá orientación sobre la Política y los temas relacionados a la misma y se adiestrará a la comunidad universitaria a través de talleres, conferencias, materiales educativos como boletines, opúsculos y páginas en el internet.

Rehabilitación: La Institución, comprometida con sus empleados y estudiantes, fomentará que estos busquen ayuda profesional o tratamiento para manejar cualquier dependencia a sustancias químicas y alcohol. Se les proveerá tanto a empleados como estudiantes información sobre agencias públicas y privadas que proveen ayuda profesional para el manejo de adicciones.

Ejemplo de recursos disponibles:

Agencias, Facilidades u Organizaciones que Ofrecen Servicios de Salud Mental, Prevención, Sustancia, Alcohol y Programa Ayuda al Empleado:

- 1. Departamento de Servicios Contra la Adicción: www.assmca.gobierno.pr
- 2. Hogares CREA: www.hogarcreapr.org
- 3. Alcohólicos Anónimos: www.aa-pr.org
- 4. Al-Anón: www.alanonalateenpr.org
- 5. APS Clinics of Puerto Rico – www.apspuertorico.com. Cidra Tel: 787-714-0145 y Caguas Tel: 787-744-2710
- 6. Hospital Panamericano- www.hospitalpanamericano.com . Tel: 1800-981-1218
- 7. Clínica de Salud Mental para Niños y Adolescentes, Centro Médico – Rio Piedras Tel: 787-766-4646
- 8. Unidad de Alcoholismo Centro Médico- Tel: 787-763-7521
- 9. Guara Bi, Inc- Caguas Tel: 746-4689

10. Instituto Terapéutico Emmanuel- Cidra Tel:787- 739-8654
11. Centro Sor Isolina Ferré- Ponce Tel: 787-843-1910
12. Misión Rescate -Sabana Grande. 787-873-0126

Vigencia de la Política: La Política será evaluada cada dos años para atemperarla a cualquier cambio en ley y o requerimientos de agencias estatales y/o federales.

Publicación de la Política: La Política será publicada en los Manuales de Empleado y Facultad, así como en la página de internet institucional: www.columbiaco.edu. Los estudiantes y empleados recibirán una notificación anual sobre la política vigente. Los contratistas, suplidores, concesionarios y los visitantes serán orientados por la parte contratante que le facilitará copia de la Política. La evidencia de dicha notificación se conservará en el área de Recursos Humanos y Vice Presidencia de Asuntos Estudiantiles y la parte contratante.