



**SISTEMA UNIVERSITARIO ANA G. MÉNDEZ**  
**Vicepresidencia de Recursos Humanos**

**POLÍTICA PARA UNA COMUNIDAD Y UN AMBIENTE DE ESTUDIO Y TRABAJO LIBRE DE DROGAS, ALCOHOL Y TABACO**

**Número de Política:** RH-14-213-001 **Fecha de Efectividad:** 1 de agosto de 2014

<input type="checkbox"/>	Nueva
<input type="checkbox"/>	Enmienda normas y disposiciones establecidas en el Manual del Recurso Humano
<input type="checkbox"/>	Enmienda Orden Ejecutiva No. _____ con fecha de _____
<input checked="" type="checkbox"/>	Enmienda Política No. <u>RH-02-032-001</u> con fecha <u>1<sup>ro</sup> de febrero de 2002</u>

**Nota:** Ninguna parte de este documento podrá ser prestada, copiada, reproducida o transmitida de ninguna forma o utilizada para propósitos diferentes a los propósitos para los cuales se creó, sin permiso por escrito del Sistema Universitario Ana G. Méndez. ©2014 Sistema Universitario Ana G. Méndez. Derechos Reservados

---

**I. ALCANCE**

---

La *Política para una comunidad y un ambiente de estudio y trabajo libre de drogas, alcohol y tabaco* (en adelante, “Política”), ha sido establecida por el Sistema Universitario Ana G. Méndez (en adelante, “SUAGM” o la “Institución”). Por ende, concierne a sus componentes académicos y estudiantiles, al igual que a todas sus instituciones, instalaciones y entidades afiliadas, incluyendo, sin limitación: la Universidad del Este, la Universidad Metropolitana, la Universidad del Turabo, los Centros Universitarios, la UAGM Campus Virtual, Sistema TV (Canal 40), Recintos de Estados Unidos y la Administración Central.

De ahí se desprende que este documento aplicará a todos los empleados, incluyendo - sin limitación - a profesores regulares, a término, conferenciantes o con otro tipo de contratación, así como al personal administrativo regular y temporero, institucional o de propuestas y a los estudiantes del SUAGM.

El SUAGM reconoce que el uso y abuso de alcohol y sustancias controladas, así como la dependencia de estos, limitan la capacidad para desempeñarse efectivamente, incrementan el ausentismo, ocasionan deficiencias en ejecutoria, aumentan el número de accidentes y afectan la armonía social y moral. Más aún, la influencia, la elaboración, el uso, la posesión, venta, o distribución de sustancias controladas, se consideran delitos por las leyes de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

---

## II. PROPÓSITO

---

Esta política promueve un ambiente de estudio y trabajo libre del uso, de la influencia, la venta, la posesión y/o la distribución de sustancias controladas –o del uso impropio o abusivo de sustancias controladas o alcohol en los predios del SUAGM. Así lo ha dispuesto la Institución para:

- a. Proveer un ambiente de estudio y trabajo seguro y saludable,
- b. Proteger a alumnos, docentes, empleados y al público general,
- c. Mantener óptimos niveles de productividad y calidad en la prestación de servicios,
- d. Proteger la propiedad y,
- e. Cumplir con las leyes y reglamentos aplicables, incluyendo, sin limitación:
  1. “Drug Free Workplace Act” de 1988,
  2. “Drug Free Schools and Campuses Regulations”,
  3. Ley 4-1971, según enmendada, y
  4. Ley 59-1997, según enmendada.

La parte sustancial de la Política detalla sus prohibiciones, asigna responsabilidades, e insta a la articulación de un programa sobre alcohol y sustancias controladas.

---

## III. DEFINICIONES

---

- A. Accidente** - Cualquier suceso eventual o consecuencia de un acto, función u omisión que afecte o ponga –a cualquier persona o entidad– en riesgo inminente de daño, lesión o pérdida de la salud, la seguridad o la propiedad.
- B. Candidato a empleo** - Persona identificada como resultado de un proceso de reclutamiento en el SUAGM, y a la cual, aún condicionalmente, se le extienda una oferta de empleo.
- C. Drogas ilegales o Sustancias controladas** - Aquellas incluidas en las Clasificaciones I y II de la Sección 2202 del título 24 de Leyes de Puerto Rico Anotadas, 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 receta médica u otro uso autorizado por ley, tal como medicamentos obtenidos sin receta.

“Drogas ilegales” o “Sustancias controladas” incluyen narcóticos, alucinógenos, depresivos, estimulantes, drogas sintéticas u otras sustancias capaces de crear o mantener efectos adversos en los estados físicos, emocionales o mentales de las personas. Incluye, además, medicamentos controlados con

finés de tratamiento personal los cuales no cuentan con la receta correspondiente, emitida y avalada por un profesional de la salud debidamente certificado, o cuyo uso no se autoriza por ley.

Para una lista de las drogas o sustancias controladas referidas por esta política, véase el **Anejo 1**.

- D. Drogas legales o Medicamentos** - Incluye fármacos recetados por un médico; medicinas o remedios disponibles sin receta, y bebidas alcohólicas. Los medicamentos recetados por un médico, constituyen drogas que un individuo puede estar tomando bajo la supervisión o dirección de un profesional de la salud, debidamente certificado, para atender una condición específica, sea física, emocional o mental.
- E. Empleado(a)** - Cualquier persona empleada por el SUAGM. Incluye a los empleados regulares o por tiempo indeterminado, temporeros o por tiempo determinado, a tiempo completo, a tiempo parcial, en periodo probatorio, bajo fondos institucionales, subvencionados con fondos externos o que se desempeñe en cualquier otra clasificación.
- F. Estudiante** - Toda persona que ha sido admitida y matriculada oficialmente en cada semestre o sesión y que no esté suspendido por la Norma de Progreso Académico Satisfactorio (NPAS) o por una sanción disciplinaria.
- G. Médico de la Institución** - Médico que trabaje para el SUAGM en calidad de empleado, contratista independiente, médico por referencia, o cualquier otro doctor designado o contratado por el SUAGM con el propósito de implantar y poner en vigor esta política, así como el programa y el reglamento que de ella se desprenden.
- H. Muestra** - Significa una cantidad suficiente de un mínimo de 45ml de orina, o 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 las pruebas iniciales y de corroboración, y para la retención de una porción para permitirle al empleado o estudiante a realizar su propia prueba de corroboración.
- I. Negativa injustificada** - Negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o de alcohol o a cooperar para que se efectúen las mismas, según requerido. Esto incluye:
1. No presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación adecuada;
  2. Abandonar el lugar donde se toma la muestra sin justificación adecuada;
  3. Abandonar el lugar de empleo el día en que se realizan las pruebas sin que exista una emergencia y/o sin haber notificado antes sobre su ausencia;

4. Negación expresa de que se resiste a someterse al procedimiento;
5. No acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que se pueda producir la muestra de manera adecuada,
6. Alterar la muestra de forma impropia;
7. No acudir a realizarse una prueba de alcohol inmediatamente y nunca más tarde de las dos (2) horas de ser requerido.

**J. Predios del SUAGM** - Todas las áreas y localidades de las que es dueño el SUAGM -arrendadas o bajo el control del Sistema Universitario Ana G. Méndez -, incluyendo -sin limitación- los lugares donde se brindan servicios o se manejan productos, al igual que los estacionamientos, las vías de acceso dentro de los terrenos y localidades del SUAGM, los “lockers” y las áreas de almacén.

Todas las áreas y localidades en las cuales se estudia o se realiza trabajo por representantes o agentes del SUAGM o cualquiera de sus empleados, o que están asignadas al SUAGM para su uso y/o el uso de cualquiera de sus empleados, estudiantes, profesores, contratistas, suplidores, visitantes y/o arrendadores o arrendatarios, al igual que la propiedad mueble ubicada dentro de dichas áreas y localidades.

Lo anterior incluye, sin limitación: salones de clase, oficinas, instalaciones deportivas, bibliotecas, salones de conferencia, pasillos, baños, áreas verdes, estacionamientos, cafeterías, librerías, terrenos, edificios, actividades auspiciadas por la institución, estructuras y/o las propiedades muebles e inmuebles localizadas dentro del SUAGM.

**K. Selección al azar** - Método de escoger de manera aleatoria a los empleados que deberán someterse a la prueba de detección de drogas, alcohol o sustancias controladas.

**L. Sospecha razonable Individualizada** - Convicción moral de que una persona específica está bajo los efectos, la influencia de que utiliza alcohol o sustancias controladas, independientemente de que luego tal hecho se constate o no. Dicha sospecha deberá fundamentarse en factores observables y objetivos, tales como:

1. Observación directa del uso o posesión de alcohol o sustancias controladas,
2. Síntomas físicos que adviertan la influencia de alcohol o de alguna sustancia controlada,
3. Patrón reiterado de conducta anormal o de comportamiento errático en el empleo.

La sospecha razonable e individualizada deben establecerla, cuanto menos, dos (2) supervisores del empleado, de los cuales uno (1) deberá ser su supervisor directo.

**M. Vehículos del SUAGM** - Automóviles, camiones, montacargas, botes, embarcaciones, vehículos de motor, y cualesquiera otros vehículos pertenecientes al SUAGM –o alquilados–, utilizados en la operación del SUAGM, y/o que estén bajo su control o el de cualquiera de sus representantes, empleados, profesores, contratistas, visitantes y/o arrendadores o arrendatarios.

---

#### **IV. PROHIBICIONES**

---

Se les prohíbe estrictamente a los estudiantes y empleados del SUAGM utilizar, consumir, vender, distribuir, poseer y/o estar bajo la influencia de alcohol o alguna sustancia controlada, durante horas laborables, en o fuera del trabajo o área estudiantil o en actividades auspiciadas por la institución. Cualquier estudiante o empleado que incurra en este comportamiento, entrará en violación de esta Política. Como consecuencia, se le aplicarán sanciones según las legislaciones federales y locales concernidas, y en consonancia con lo estipulado en el *Manual del Recurso Humano del SUAGM*, el reglamento de estudiantes ó según establecido en la política.

A todos los estudiantes y empleados se les prohíbe poseer, utilizar, presentarse bajo la influencia (de), esconder o guardar, transportar, promover, comprar, vender, y/o distribuir dentro de los predios del SUAGM, cualquiera de las sustancias o artículos siguientes:

1. Droga ilegal o sustancias relacionadas;
2. Droga sin receta que pueda provocar un efecto secundario negativo y arriesgue la seguridad en el trabajo, y/o cualquier sustancia controlada;
3. Drogas sintéticas, de diseñadores, o de índole similar;
4. Bebidas alcohólicas y,
5. Parafernalia de drogas.

Además, los estudiantes y empleados tienen prohibido trabajar, reportarse a labores o a clases, o presentarse a los predios del SUAGM bajo la influencia de alcohol. Un estudiante o empleado se cataloga “bajo la influencia de alcohol” cuando exhibe cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Concentración de 0.02% o más de alcohol en la sangre;
2. Si se consideraría bajo la influencia de alcohol ante cualquier ley o reglamento federal o local, o
3. Cuando otras circunstancias evidencian que se halla bajo la influencia del alcohol.

Esto significa que los empleados que utilicen drogas ilegales durante o fuera de horas laborables pudieran enfrentar acciones disciplinarias que incluyen la terminación de empleo. Los estudiantes, de igual manera, podrían estar sujetos a expulsión del SUAGM.

Además, se prohíbe el uso de tabaco, cigarrillo y cigarrillo electrónico dentro de los predios del SUAGM.

---

## V. RESPONSABILIDADES

---

Además de las reglas y requerimientos aquí establecidos, todos los empleados y estudiantes tienen que cumplir con las reglas y los requisitos del SUAGM que apliquen a sus trabajos o estudios y que se les haya informado a los empleados y/o estudiantes.

Todo estudiante y empleado tiene que comparecer a su trabajo o curso libre de los efectos de sustancias controladas y alcohol, y en condiciones óptimas para ejecutar sus funciones de manera segura, confiable y adecuada. De igual forma, permanecerá en el ejercicio de sus funciones.

Todo empleado o estudiante está obligado a notificar por escrito al SUAGM, inmediatamente, sobre cualquier acusación o convicción relacionada con la infracción a esta Política, o a las leyes de sustancias controladas y/o alcohol, aunque los hechos que motivaron la acusación o convicción no hayan ocurrido en el área de trabajo o de estudio.

Los supervisores y empleados se responsabilizan por notificar inmediatamente a un Representante de Recursos Humanos o de Seguridad (institucional o sistémico), y los estudiantes al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles en torno a cualquier incidente, situación, hecho o conducta que presencien o conozcan, el cual demuestre o indique que alguna persona incurre en violación de esta Política. Esta alerta también se realizará cuando exista sospecha razonable para creer que un empleado o estudiante utiliza, consume, vende, distribuye, posee, promueve el uso (de), y/o se encuentra bajo la influencia de alcohol o sustancias controladas.

El SUAGM reconoce que en ocasiones los empleados y estudiantes pueden utilizar medicamentos recetados o adquiridos sin receta. **Las medicinas recetadas** se transportarán en su envase original y se utilizarán de acuerdo con las directrices provistas por el médico que las recetó. **Las medicinas adquiridas sin receta** pueden transportarse y usarse en los predios del SUAGM, siempre y cuando se contengan en el envase original y se utilicen según las instrucciones impartidas por su fabricante. La utilización inadecuada, o el abuso o mal uso por parte del empleado o estudiante en cuanto al uso o consumo de medicinas recetadas o adquiridas sin receta, sin consideración de los efectos de dicho medicamento (tal como el que cause sueño, por ejemplo), constituye una violación de esta Política. Además, ante una sospecha razonable individualizada, el SUAGM podrá consultar a un profesional de la salud, si el uso o consumo de cualquier medicina recetada o adquirida sin receta afecta las habilidades del empleado para trabajar de manera segura y productiva o la habilidad del estudiante para desempeñarse efectivamente.

Cualquier empleado o estudiante que tome medicamentos sin receta o con receta, debe consultar al médico que se lo recetó –o al farmacéutico– para determinar si la droga puede ocasionarle efectos adversos que atenten contra su seguridad personal o la de otras personas, o que le impida desempeñarse eficientemente.

(Los “efectos adversos” incluyen, entre otros: sueño, desorientación, mareos, descoordinación o cualquier otro efecto sobre sus sentidos).

En caso de que el medicamento ocasione daño o afecte el juicio o el desempeño, el empleado le notificará a su supervisor, y el estudiante a un Representante de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles o al profesor, lo antes posible que estará utilizando un medicamento, preferiblemente antes de usarlo o consumirlo. En el caso de los empleados el SUAGM explorará alternativas para realizar acomodos o ajustes en relación con las funciones o los deberes del empleado, hasta tanto este pueda ejecutar sus labores debidamente.

Si dicho acomodo no puede concederse o no existe acomodo razonable alguno, el empleado podría acogerse a una licencia por enfermedad o a cualquier otra para ausentarse cuando sea pertinente. En el caso de los estudiantes serán evaluados en la Vicerrectoría de Calidad de Vida.

Tendrá la obligación de someterse a pruebas mandatorias todo empleado en el SUAGM a quien se le requiera, sea por el método de selección al azar o por sospecha razonable individualizada. Todo empleado podrá estar sujeto a pruebas para la detección de sustancias controladas al azar dos (2) veces 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.

También tendrá que hacerlo todo alumno o candidato a ingreso en el SUAGM a quien se le solicite por la misma razón. Las pruebas de detección de sustancias controladas y/o de alcohol podrán solicitarse –sin que esto limite el alcance de esta Política– a empleados que ejercen o ejercerán cualquiera de las siguientes funciones:

1. Toda persona que controle o maneje vehículos de motor utilizados para el acarreo de carga por cualquier vía pública terrestre; o cualquier vehículo destinado a transportar pasajeros o carga por agua o aire;
2. Guardia universitaria
3. Empleados cuyas funciones conllevan el manejo y/o control de drogas y sustancias controladas, explosivos, gases, materiales peligrosos, inflamables, radioactivos, tóxicos, de alto voltaje o sustancias similares.

De acuerdo con la *Ley para las escuelas y universidades libres de drogas*, que sirve de guía para implantar la *Ley para el lugar de trabajo libre de drogas* (1988), el SUAGM requiere que todos sus estudiantes y empleados cumplan con esta Política en torno al abuso de sustancias controladas, el alcohol y el uso de cigarrillos. Cualquier estudiante o empleado deberá notificar a las autoridades de la Institución dentro del

término de cinco (5) días sobre la convicción por violación a los estatutos sobre el alcohol y las drogas. Si se tratara de un estudiante, deberá notificar al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles de la Institución. En el caso de un empleado o profesor, se debe notificar a su supervisor inmediato y a un Representante de Recursos Humanos de la Institución o al Director de Seguridad.

La Vicepresidencia de Recursos Humanos coordinará esfuerzos junto a la Vicepresidencia de Mercadeo y Asuntos Estudiantiles para que las estipulaciones de esta Política se adapten, según las mejores prácticas del oficio, a la comunidad estudiantil. Ello implica producir iniciativas, programas, protocolos, procedimientos y crear o adaptar documentos análogos a los generados por Recursos Humanos, con el fin de responder de manera apropiada a la comunidad estudiantil.

Las pruebas serán conducidas por entidades ajenas al SUAGM, de forma que se pueda preservar la confidencialidad y confiabilidad de las mismas. Se contratará un laboratorio reconocido para que administre estas pruebas y proteja las mismas contra la posibilidad de contaminación o para evitar que pueda conducirse a errores en el análisis de la prueba. Toda prueba administrada a cualquier empleado o estudiante que arroje un resultado positivo inicial a la presencia de drogas, será corroborada por métodos alternos de forma que haya el más alto grado de confiabilidad de los resultados.

---

## **VI. SANCIONES**

---

Al decidir cuál medida disciplinaria o sanción se aplicará o qué acción se tomará hacia el empleado(s) o estudiante(s) involucrados en infringir esta Política, el SUAGM ponderaría:

1. La naturaleza de la conducta,
2. El cargo o función que desempeña el empleado,
3. Su historial de trabajo -según el expediente de personal con SUAGM-,
4. El manejo de la situación o de cualquier acusación por parte de agentes del orden público o los tribunales y/o,
5. Cualquier factor adicional, tales como: el impacto de la situación en otros empleados, estudiantes y/o la forma en que se afecta la operación o el funcionamiento del SUAGM.

Cualquier empleado incurso en alguna violación de esta Política estará sujeto a acción disciplinaria que podrá incluir: amonestaciones, avisos, suspensión inmediata de empleo o despido, en conformidad con el procedimiento aquí establecido, con lo estipulado en otras políticas del SUAGM, con la manera en que tal infracción afecte el bienestar de la comunidad universitaria, y con el las repercusiones causadas a las declaraciones que enaltecen la misión educativa del SUAGM. En el caso de un estudiante se le referirá al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y quedará sujeto a las sanciones impuestas en el reglamento de estudiantes.



Un empleado o estudiante acusado de utilizar, consumir, vender, distribuir, poseer y/o estar bajo la influencia de alguna sustancia controlada, durante horas laborables, en o fuera del trabajo o estudios, podrá enfrentar suspensión de empleo o estudios durante el tiempo en que se vea su caso en los tribunales de justicia.

Todo empleado que arroje un primer resultado positivo a la presencia de drogas narcóticas será suspendido inmediatamente de empleo y sueldo de forma temporera y se le requerirá que se someta y concluya el programa de rehabilitación. El SUAGM referirá al empleado o estudiante a una evaluación y recomendación de un profesional de abuso a sustancias (SAP).

El empleado o estudiante deberá presentar un certificado de este profesional en donde se indique el tratamiento recomendado y la fecha en que podrá ser reincorporado a sus funciones. Posteriormente, dicho empleado será sometido a pruebas periódicas para detectar la presencia de sustancias controladas. El objetivo principal es que se le brinde al individuo la oportunidad de rehabilitarse, de unirse a la sociedad libre de este vicio que ciertamente le incapacita para llevar a cabo sus funciones cotidianas. Será justa causa para el despido el rechazo del empleado para someterse al programa de rehabilitación o si, luego de someterse al programa de rehabilitación, el empleado recae nuevamente en el uso de drogas o si no puede concluir satisfactoriamente un programa de rehabilitación aprobado por el SUAGM.

El empleado o estudiante tendrá 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. Toda muestra que arroje un resultado positivo será sometida a un segundo análisis de corroboración, antes de la aplicación de una acción disciplinaria.

La negativa injustificada o el rechazo de un empleado o estudiante de someterse a la prueba de detección de sustancias controladas y/o de alcohol constituirá evidencia *prima facie* de que el resultado habría sido positivo de haberse tomado la muestra. De tratarse de un primer resultado positivo, el SUAGM referirá al empleado o estudiante a una evaluación y recomendación de un profesional de abuso a sustancias (SAP). El empleado o estudiante deberá presentar un certificado de este profesional en donde se indique el tratamiento recomendado y la fecha en que podrá ser reincorporado a sus funciones. En el caso de un estudiante se le referirá al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y quedará sujeto a las sanciones impuestas en el reglamento de estudiantes.

Las penalidades por estas acciones prohibidas serán atendidas según establecen las reglas de conducta en el Manual del Recurso Humano, en el Reglamento de Estudiantes, o según establecido en esta Política.

En caso de que el incumplimiento de esta Política se genere de parte de un estudiante, éste se le referirá al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles. Las sanciones

dependerán de la gravedad de la infracción y de cómo esta afecta el bienestar de la comunidad universitaria o a otros estudiantes, empleados o visitantes.

Cualquier incumplimiento de esta Política podría implicar violaciones de ley federal o estatal en torno al abuso del alcohol o sustancias controladas. Por tanto, ello, la Institución está facultada para tomar medidas disciplinarias inmediatas, independientemente de dónde hayan ocurrido la transgresión. Además, cualquier violación a las leyes federales o estatales puede referirse a las oficinas de Fiscalía del Departamento de Justicia para su debida investigación o procesamiento. Dependiendo de la naturaleza de la ofensa, el estudiante pudiera encarar al Comité de Disciplina Estudiantil, el cual investigará y determinará la acción pertinente (según disposiciones del Reglamento Estudiantil).

---

## **VII. BÚSQUEDA E INSPECCIONES**

---

El SUAGM se reserva el derecho de llevar a cabo búsquedas e inspecciones según estime necesario con el propósito de determinar si los empleados o estudiantes poseen, utilizan, se encuentran bajo la influencia (de), transportan, o esconden cualquier artículo prohibido o sustancia, según definido aquí. Tales búsquedas o inspecciones procederán luego de recibir la aprobación de los oficiales correspondientes del SUAGM. Estas medidas serán manejadas profesionalmente, de acuerdo con la legislación federal y local vigente y el procedimiento estipulado por la Oficina de Seguridad, la Oficina de Recursos Humanos o el Reglamento Estudiantil. En dichas circunstancias, se notificaría a las autoridades competentes.

---

## **VIII. PROGRAMA**

---

La Vicepresidencia de Recursos Humanos articulará un programa que contemple:

1. Riesgos y efectos vinculados al consumo de alcohol y sustancias controladas,
2. Pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol,
3. Circunstancias ante las cuales SUAGM puede realizar pruebas,
4. Protocolos que caracterizarán la acción inmediata y certera a favor de la rehabilitación del empleado, ante resultados positivos,
5. Reglamento que oficializará las disposiciones de esta iniciativa, divulgación, confidencialidad, acciones que pudieran violentar lo dispuesto en esta Política, transgresión estrategias/actividades de evaluación, y demás documentos necesarios.

(Refiérase al Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol).

---

## **IX. PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO**

---

El SUAGM referirá, al Programa de Ayuda al Empleado, para evaluación, rehabilitación y tratamiento a cualquier empleado regular cuya prueba de detección de alcohol o sustancias controladas arroje un resultado positivo.

---

## **X. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA AL ESTUDIANTE**

---

Los asuntos del área estudiantil serán referidos a la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y serán atendidos por lo dispuesto en el Reglamento de Estudiantes.

---

## **XI. FECHA DE EFECTIVIDAD**

---

Esta Política se establece en aras de asegurar la salud física y el bienestar de los empleados, estudiantes y visitantes de los predios del SUAGM, al igual que para procurar el bienestar del público general.

Luego de realizada la divulgación requerida a todo el personal del SUAGM, comenzará a regir y será efectiva al transcurrir sesenta (60) días.

La cooperación de todos los empleados y estudiantes para el logro de las metas y propósitos aquí detallados resulta de vital importancia y requerida.

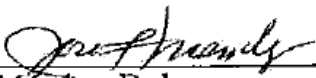
---

## **XII. CONFIDENCIALIDAD**

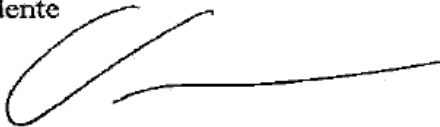
---

Todas las pruebas y los exámenes médicos serán llevados a cabo por un laboratorio clínico y médico contratado por el SUAGM, de forma que se pueda evitar la divulgación de información con respecto a los resultados de las pruebas. De igual manera, el SUAGM habrá de guardar en estricta confidencialidad todo resultado positivo o negativo que sea arrojado de las pruebas tomadas, los cuales serán conservados en un expediente separado y distinto al expediente de personal. Dicha información no podrá ser ofrecida o admitida en evidencia en un proceso criminal contra el empleado o estudiante; salvo sea éste quien la ofrezca.

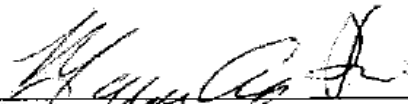
**XI. FIRMAS, TÍTULOS DE LAS AUTORIDADES CONCERNIDAS, Y FECHA DE APROBACIÓN**

  
\_\_\_\_\_  
José F. Méndez, Dr.h.c.  
Presidente

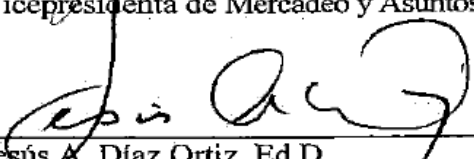
12/2/14  
\_\_\_\_\_  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Victoria de Jesús, Ed.D.  
Vicepresidenta de Recursos Humanos

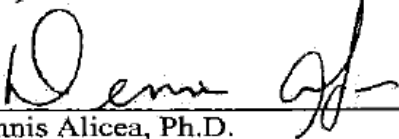
12/12/2014  
\_\_\_\_\_  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Mayra Cruz Rivera, Ed.D.  
Vicepresidenta de Mercadeo y Asuntos Estudiantiles


9/12/2014  
\_\_\_\_\_  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Jesús A. Díaz Ortiz, Ed.D.  
Vicepresidente de Asuntos Administrativos

12/4/14  
\_\_\_\_\_  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Dennis Alicea, Ph.D.  
Rector

12/12/14  
\_\_\_\_\_  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Carlos M. Padín, Ph.D.  
Rector

12/12/14  
\_\_\_\_\_  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Lcdo. Alberto Maldonado Ruiz  
Rector

12/9/2014  
\_\_\_\_\_  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Migdalia Torres Rivera, Ph. D.  
Rectora

12/12/2014  
\_\_\_\_\_  
Fecha