



Concientización sobre Drogas y Alcohol

Lo que los empleados deben saber
sobre el “Programa para Pruebas
de Drogas por Sospecha Razonable”

Escuelas del
Condado de Pasco

Relaciones Laborales

ÍNDICE

Introducción

Estándares de Conducta Relacionados a Drogas y Alcohol

 Conductas prohibidas

 Uso de drogas prescritas

Consecuencias por la violación de Normas sobre Abuso de Sustancias

Prueba por sospecha razonable de drogas y alcohol

 Procedimientos para la prueba por sospecha razonable

Documentación

Lugares de recolección

¿Qué tipo de drogas son evaluadas?

Prueba de alcohol

Gráfica de concentración de alcohol y gráfica de regreso al cero

Información sobre sustancias

Programa de Asistencia al Empleado

Introducción

Como parte del compromiso que tiene la Junta Directiva por asegurar la salud de sus empleados, proveer un lugar seguro para sus empleados y estudiantes y promover un entorno de trabajo libre de drogas, el Distrito Escolar del Condado de Pasco ha establecido un Programa de Pruebas de Drogas por Sospecha Razonable en referencia al abuso de drogas, incluyendo alcohol, por parte de sus empleados. La Junta Directiva reconoce que la dependencia de químicos es una enfermedad precedida por el mal uso y/o abuso del alcohol y otras drogas. Se ha reconocido que los problemas asociados con el abuso de sustancias son cada vez más comunes en la sociedad de hoy. El abuso de drogas y alcohol afecta la seguridad en el trabajo, la productividad del empleado y su calidad de trabajo. También se ha aceptado de manera general que el alcoholismo y la dependencia de otros químicos son una forma de enfermedad que puede ser tratada exitosamente si es identificada a tiempo y si se establecen rápidamente los tratamientos apropiados.

- El uso, abuso o la adicción a drogas de los empleados o miembros de su familia puede causar problemas costosos al negocio o industria, que van desde: pérdida de productividad, ausentismo, lesiones, fatalidades, robo y hasta un incremento en los costos de servicios de salud, situaciones legales e indemnización laboral.
- El abuso de drogas puede causar problemas en el trabajo, incluyendo:
 - Efectos después del uso de la sustancia (consecuencias) que afectan el desempeño
 - Preocupación por obtener y usar sustancias mientras está en el trabajo, lo que interfiere con la atención y concentración
 - Actividades ilegales en el trabajo incluyendo la venta de drogas ilícitas a otros empleados
 - Efectos psicológicos o relacionados a la tensión causada por el uso de drogas de un familiar, amistad o compañero de trabajo afectando el desempeño laboral de la otra persona.
- Costo estimado: Anualmente el abuso de drogas representa un costo al patrono de \$81 billones
- El 70% de un estimado de 14.8 millones de americanos que usan drogas ilícitas son empleados.
- Marihuana, la droga que más comúnmente se encuentra al hacer las pruebas, resultó en casi la mitad de todas las pruebas positivas. Otras drogas comúnmente detectadas son anfetaminas, oxicodona y las benzodiazepinas tales como Xanax.

Sobre un 85% de los patronos en Estados Unidos (sectores públicos y privados) tienen un programa, incluyendo normas y procedimientos, para detectar y refrenar el abuso de sustancias. El abuso de drogas y alcohol representa una amenaza para el empleador y el empleado.

Este panfleto provee la información necesaria para ayudar a identificar las señales y síntomas del uso de drogas prohibidas y uso indebido del alcohol por parte de los empleados del distrito. También incluye las prácticas y protocolos relacionados al referido de un empleado al programa de pruebas por sospecha razonable de uso de drogas/alcohol.

ESTÁNDARES DE CONDUCTA RELACIONADOS A DROGAS Y ALCOHOL

El distrito ha establecido unos estándares de conducta relacionados a las drogas y el alcohol que son consistentes con la detección y refrenamiento del uso de sustancias por los empleados.

Conductas prohibidas:

- Uso, posesión, venta o transferencia de sustancias controladas/drogas ilícitas y/o alcohol mientras está el propiedad escolar o trabajando en cualquier capacidad.
- Tener un resultado positivo de drogas o alcohol.
- Rehusar hacer la prueba (incluyendo el adulterar o manipular la prueba de drogas/alcohol).
- Reportarse al trabajo o trabajar bajo la influencia de sustancias controladas/drogas ilícitas y/o alcohol.
- Posesión de drogas ilícitas o parafernalia de drogas que se encuentren en un área controlada de trabajo o bajo la posesión exclusiva de un empleado.

Uso de drogas prescritas:

- Los empleados pueden usar medicinas que contengan sustancias controladas con la debida autorización y supervisión médica. Si una prueba de drogas resulta positiva debido a medicinas prescritas, el empleado tendrá la oportunidad de discutir los resultados con el Oficial de Revisiones Médicas quien indagará sobre los medicamentos que pudieran producir resultados positivos. Si el empleado provee documentación legítima de una medicina prescrita (ej., registro de la farmacia, etiqueta de la botella, receta médica) el Oficial de Revisiones Médicas reportará la prueba como negativa.
- Es la responsabilidad del empleado discutir con el médico la medicina prescrita y las posibles situaciones de seguridad/desempeño relacionadas a la prescripción que pudieran afectar su funcionamiento mental y motor. El médico debe saber cuáles son las responsabilidades y funciones del empleado y asegurar que el uso de la medicina según prescrita no afecta adversamente la seguridad o el desempeño.
- El mal uso, abuso o uso inconsistente de receta prescrita por un médico representa una conducta prohibida.
- Las prescripciones de sustancias controladas deben estar a nombre del empleado; no prescritas a otra persona y usadas por el empleado.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLACIÓN A LA NORMA SOBRE ABUSO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

- Retiro inmediato de sus obligaciones.
- Acción disciplinaria, incluyendo despido o participación compulsoria en un programa de rehabilitación por abuso de sustancias controladas como una condición para continuar en el empleo.
- La oportunidad a una rehabilitación sólo se ofrecerá con la primera ofensa.
- Rehusar hacer una prueba podría resultar en la recomendación para terminación de empleo.

Rehusar hacer una prueba:	Salir del lugar de trabajo antes de someterse a una prueba.
	Salir del lugar para hacer la prueba antes de someterse a la prueba.
	Rehusar cooperar con la recolección del espécimen (aliento y orina).
	Rehusar seguir cualquier instrucción recibida.
	Comportamiento desordenado en el lugar para la recolección.

Si un empleado rehúsa hacerse una prueba, no lo detenga usando fuerza. Llame a la policía para reportar que una persona quien posiblemente está bajo la influencia salió del lugar de trabajo guiando un vehículo y luego llame a la Oficina de Relaciones Laborales.

PRUEBA DEBIDO A SOSPECHA RAZONABLE DE DROGAS Y ALCOHOL

Como una forma de apoyar y hacer cumplir las normas del Distrito sobre abuso de sustancias controladas, los empleados están sujetos a pruebas por sospecha razonable de uso de drogas y alcohol como una condición para empleo. El empleado debe hacer la prueba de uso de drogas y alcohol cuando su jefe/supervisor observe indicios específicos, físicos, de comportamiento o desempeño consistentes con el uso/abuso de drogas y/o alcohol. Los jefes/supervisores han recibido entrenamiento para conocer los indicios y síntomas el uso/abuso de drogas y alcohol. Todos los incidentes en los que haya sospecha razonable serán documentados por escrito y firmados por el supervisor que esté haciendo la determinación de prueba por sospecha razonable.

Los procedimientos para pruebas por razón de sospecha razonable:

1. Llame a la Oficina de Relaciones Laborales para recibir orientación y pasos a seguir. Imprima el formulario de Observaciones del Supervisor y la Notificación de Prueba por Sospecha Razonable de Drogas del Distrito Escolar de Pasco que se encuentra en la página electrónica de Relaciones Laborales.
* Otro miembro del personal entrenado en RSDAT debe estar observando y participando en todo el proceso.
2. En forma discreta aparte al empleado de las áreas públicas. Discuta con el empleado los indicios de conducta o apariencia física que llevan a la decisión para tomar una prueba por sospecha razonable. Dé al empleado la oportunidad de ofrecer una explicación.
3. Notifique al empleado los requerimientos para tomar la prueba por sospecha razonable y sobre su opción a tener un representante de la unión presente si el empleado es miembro de la unión.
NOTA: La prueba no será atrasada o pospuesta si un representante de la unión no está disponible.
4. El empleado será transportado y escoltado al lugar de la prueba (facilidad médica o facilidad ambulatoria para recolecta/pruebas). No deje al empleado sin supervisión una vez se haya tomado la decisión de hacerle una prueba al empleado.
5. El empleado termina el proceso de prueba (recolecta de muestra de orina/aliento para prueba de alcohol)
6. El empleado es transportado/escoltado nuevamente a su lugar de trabajo y colocado en licencia administrativa con paga en espera de los resultados de la prueba.
7. El empleado hará arreglos para su transportación al hogar. Si el empleado no tiene un familiar u otra persona disponible para llevarlo al hogar, el Distrito hará arreglos para llevar al empleado a su hogar. Si el empleado rehúsa a ser transportado desde el lugar de trabajo e insiste en guiar su vehículo, el departamento de policía será notificado sobre el asunto y que existe una razón para pensar que el empleado no es capaz de operar un vehículo de motor en forma segura.
8. El empleado continuará su licencia administrativa hasta que los resultados de la prueba por sospecha razonable sean recibidos en el Distrito y se comunique que los resultados están disponibles.

Observe ➡ **Documente** ➡ **Discuta** ➡ **Haga la prueba**

☆ **¡El tiempo es crítico!** El empleado puede estar bajo la influencia del alcohol, y si ese es el caso, es imperativo que tome la decisión de hacerle la prueba rápidamente. El nivel de concentración de alcohol en la sangre disminuye 0.02 cada hora que pasa. Esto significa que el empleado podría haber estado sobre el límite legal durante su observación inicial. Sin embargo, si deja pasar mucho tiempo, la concentración de alcohol en la sangre del empleado podría disminuir hasta llegar al límite legal.

DOCUMENTACIÓN

Hay dos formas requeridas para completar la prueba de sospecha razonable. Ambas se encuentran en el sitio web de Relaciones Laborales.

- 1- **Notificación del Programa de Pasco para Pruebas por Sospecha Razonable de Drogas** – La sección 1 debe ser completada por el supervisor observante.
- 2- **Formulario de Observación del Supervisor** – Las secciones 1-5 deben ser completadas por el supervisor y un testigo adicional debidamente entrenado, de ser necesario.

Traiga ambos formularios al lugar de colección y envíe los originales a la Oficina de Relaciones Laborales.

SITIOS DE COLECCIÓN



Favor de llamar primero a Relaciones Laborales
Después de horas, llamar a Kathy Scalise

813-794-2322
Cel: 813-390-8493

Pruebas de alcoholemia y orina

Facilidades de CareHere (preferible)

Lunes, jueves y viernes, 8:00 am - 5:00 pm (cerrado durante el almuerzo 12-1)

Martes 7:00 am – 4:00 pm (cerrado durante el almuerzo 12-1)

Miércoles 10:00 am – 7:00 pm (cerrado durante el almuerzo 2-3)

LOLHS

HMS

CENMS

GHS

TEWMS

MedExpress Urgent Care - Horario: 8:00 am - 8:00 pm

22945 State Rd. 54

Lutz, FL 33549 Tel: 813-909-9099

8849 State Rd. 52

Hudson, FL 34667 Tel: 727-863-7150

20677 Bruce B. Downs Blvd.

Tampa, FL 33647 Tel: 813-973-9731

Medical Onsite:

813-924-6678 o 813-924-6675

¿Qué drogas son analizadas?

Las pruebas de drogas son hechas usando muestras de orina. Estas muestras son analizadas para las siguientes drogas/metabolitos:

- Marihuana metabolitos/THC
- Cocaína
- Anfetaminas (incluyendo la metanfetamina)
- Opiáceos (incluyendo la codeína, la heroína, la morfina)
- Fenciclidina (PCP)
- Benzodiacepinas
- Propoxifeno
- Barbitúricos
- Metadona

Pruebas de alcohol

El uso o posesión de alcohol durante el trabajo o reportarse al trabajo con un nivel de alcohol en el cuerpo ilegal, es prohibido según las normas del Distrito. De observarse indicadores que el empleado esté presentando una conducta alcohólica prohibida, se requerirá del empleado que haga una prueba de aliento de alcohol para medir la concentración de alcohol en su cuerpo.

Ésta es una prueba de dos pasos en la que se obtiene una muestra del aliento para detectar la presencia de alcohol. Si la primera prueba indica la presencia de alcohol (0.020 o mayor) en el empleado, se realizará una segunda prueba para confirmar la cantidad específica de alcohol presente. La prueba de confirmación se hace usando una segunda muestra de aliento después que se haya esperado 15 minutos.

Una concentración de alcohol de 0.040 o mayor obtenida de una muestra de aliento es considerada positiva.

CONCENTRACIÓN DE ALCOHOL Y BEBIDAS POR HORA

Peso corporal en libras	1 bebida	2 bebidas	3 bebidas	4 bebidas	5 bebidas	6 bebidas
100	.04	.08	.11	.14	.17	.21
120	.03	.06	.09	.11	.14	.17
140	.03	.05	.08	.10	.12	.14
160	.02	.05	.07	.09	.11	.12
180	.02	.04	.06	.08	.09	.11
200	.02	.04	.05	.07	.09	.10
220	.02	.03	.05	.06	.08	.09

NOTA: 1 bebida = 12 onzas de cerveza; 4 ½ onzas de vino; 1-1 ½ onzas de 80-86° licor. La concentración de alcohol es expresada en gramos de alcohol por decilitro de sangre = gramos de alcohol por 2100 ml de aliento.

Estos cálculos son estimaciones. El contenido de alcohol en la sangre (BAC-*Blood Alcohol Content*) puede variar dependiendo de la química del cuerpo, circunstancias, etc. Además, el alcohol ingerido no es medido normalmente, y los estimados del consumo son incorrectos. Esta información se debe usar sólo como una ayuda para comprender el BAC.

Este es el número aproximado de horas a cero BAC desde que se comenzó a ingerir bebidas.

Horas a cero BAC para mujeres

	100 lbs.	120 lbs.	140 lbs.	160 lbs.	180 lbs.	200 lbs.
12 bebidas	34 hrs	28 hrs	24 hrs	21 hrs	19 hrs	16.5 hrs
11 bebidas	31 hrs	25 hrs	22 hrs	19 hrs	17 hrs	15 hrs
10 bebidas	28 hrs	23 hrs	20 hrs	17.5 hrs	16 hrs	14 hrs
9 bebidas	26 hrs	21.5 hrs	18.5 hrs	16 hrs	14.5 hrs	13 hrs
8 bebidas	23 hrs	19 hrs	16.5 hrs	14.5 hrs	13 hrs	11.5 hrs
7 bebidas	20 hrs	17 hrs	14.5 hrs	12.5 hrs	11.5 hrs	10 hrs
6 bebidas	17.5 hrs	14 hrs	12.5 hrs	11 hrs	9.5 hrs	8.5 hrs
5 bebidas	14.5 hrs	12 hrs	10.5 hrs	9 hrs	8 hrs	7 hrs
4 bebidas	12 hrs	9.5 hrs	8.5 hrs	7 hrs	7 hrs	5.5 hrs
3 bebidas	9 hrs	7 hrs	6.5 hrs	5.5 hrs	5 hrs	4.5 hrs
2 bebidas	6 hrs	5 hrs	4 hrs	3.5 hrs	3 hrs	3 hrs
1 bebida	3 hrs	2.5 hrs	2 hrs	2 hrs	1.5 hrs	1.5 hrs

Horas a cero BAC para hombres

	120 lbs.	140 lbs.	160 lbs.	180 lbs.	200 lbs.	220 lbs.
12 bebidas	23 hrs	20 hrs	17 hrs	15 hrs	13.5 hrs	13 hrs
11 bebidas	21 hrs	18 hrs	16 hrs	14 hrs	12 hrs	12 hrs
10 bebidas	19 hrs	16 hrs	14 hrs	12.5 hrs	11 hrs	11 hrs
9 bebidas	18 hrs	15 hrs	13.5 hrs	11.5 hrs	10.5 hrs	10 hrs
8 bebidas	16 hrs	13.5 hrs	12 hrs	10 hrs	9 hrs	9 hrs
7 bebidas	14 hrs	12 hrs	10.5 hrs	9 hrs	8 hrs	8 hrs
6 bebidas	12 hrs	10 hrs	9 hrs	8 hrs	7 hrs	6.5 hrs
5 bebidas	10 hrs	8.5 hrs	7.5 hrs	6.5 hrs	6 hrs	5.5 hrs
4 bebidas	8 hrs	7 hrs	6 hrs	5.5 hrs	5 hrs	4.5 hrs
3 bebidas	6 hrs	5 hrs	4.5 hrs	4 hrs	3.5 hrs	3.5 hrs
2 bebidas	4 hrs	3.5 hrs	3 hrs	3 hrs	2.5 hrs	2 hrs
1 bebida	2 hrs	2 hrs	2 hrs	1.5 hrs	1 hrs	1 hrs

Estos cálculos son estimaciones y deben ser usados sólo para entender que el alcohol es eliminado del cuerpo lentamente. Ningún “método para desembriagar” disminuirá el periodo de eliminación. Algunas cosas (ingerir estimulantes, ejercicio, tomar una ducha) podrían ayudar a la persona a sentirse más alerta, pero no aumenta el porcentaje de eliminación o disminuye el BAC.

INFORMACIÓN SOBRE SUSTANCIAS

Alcohol: (cerveza, vino, licores destilados)

Los primeros efectos de ingerir alcohol son el aumento de actividad y la pérdida del juicio. Las personas reaccionan de manera diferente: muchos bebedores tienden a sentirse felices, sociables, llenos de entusiasmo, relajados y más seguros de sí mismo, mientras que otros se vuelven hostiles, retraídos y deprimidos. Al llegar más alcohol al cerebro, el pensamiento y la memoria se afectan moderadamente, las funciones perceptuales y motoras podrían ser afectadas de manera adversa, y las inhibiciones pueden reducirse. La cara y la piel puede parecer cálidas y rosadas.

Anfetaminas: Anfetamina (*speed, uppers, anfetaminas, dexies*) y la metanfetamina (*crank, cristal, meta, hielo*)

Los estimulantes trabajan directamente sobre el sistema nervioso central aumentando el estado de alerta y la fuerza y disminuyen el hambre. Debido a estos efectos, los estimulantes tienden a ser objeto de abuso por los estudiantes (para mantenerse despierto y concentrado a estudiar para los exámenes), por los conductores de larga distancia (para mantenerse alerta y combatir el aburrimiento), y por los atletas (para mejorar el rendimiento). Los estimulantes pueden tomarse por la boca, la nariz ("resopló"), o se inyectan. Cuando se toma en forma de pastilla, los efectos duran de ocho a doce horas y de tres a cuatro horas cuando se inhalan o se toman por inyección.

Barbitúricos: (Amobarbital, fenobarbital, secobarbital, Tuinal).

Los barbitúricos son un grupo de medicamentos fármacos conocidos como sedantes hipnóticos, cuyo efectos generalmente inducen el sueño y disminuyen la ansiedad. Existen muchos tipos diferentes de barbitúricos. La principal diferencia entre ellos es el tiempo de duración de los efectos. Los efectos de algunos de los medicamentos de acción prolongada pueden durar hasta 2 días. Otros son de muy corta acción. Sus efectos duran sólo unos pocos minutos. Los barbitúricos pueden inyectarse en las venas o los músculos, pero por lo general se toman en forma de pastillas.

Benzodiazepinas: Los medicamentos recetados (Valium, Xanax)

Las benzodiazepinas son un tipo de medicamento conocido como tranquilizantes. Son unos de los medicamentos más comúnmente recetados en los Estados Unidos. Cuando las personas sin recetas obtener y toman estos fármacos por sus efectos sedantes, el uso se convierte en abuso. Las benzodiazepinas pueden ser ingeridas por vía oral o recibidas por vía intravenosa.

Cannabis: Marihuana (pote, mala hierba, hierba, *reefer*); El hachís (*hash*)

La marihuana normalmente se fuma, enrollada en un papel muy fino como un cigarrillo, o en un tubo de agua llamado "*bong*". A veces otras sustancias como el PCP o sedantes en polvo son rociados sobre la marihuana antes de fumarla. El hachís se fuma en un pequeño tubo. El olor producido por el humo de la marihuana o hachís es distintivamente dulce.

Cocaína: (coca, nieve, golpe, dulce para la nariz, *crack*)

La cocaína es un polvo blanco típicamente mezclado con diversos agentes de corte blanco. Se puede administrar en un número de maneras: la inhalación ("aspirar"), la inyección ("disparando"), polvo suelto, o fumar como *crack*. Los que inhalan cocaína a menudo desarrollan problemas en la nariz y garganta debido a la irritación causada a estos pasajes. Son comunes la secreción sanguínea nasal, infecciones de las fosas nasales y tos frecuente. Algunos usuarios pierden todo el sentido del olfato, como resultado de esta práctica.

Metadona:

Este medicamento recetado se usa para tratar dolor severo persistente, tal como el cáncer. También es usado para tratar la adicción a drogas narcóticas (como heroína) como parte de un programa de tratamiento aprobado. Ayuda a prevenir los síntomas de abstinencia causados por parar de usar otros narcóticos.

Opiáceos: (opio, heroína, morfina, codeína)

Los opiáceos son estupefacientes derivados del opio, una sustancia pegajosa negra que se produce cuando la vaina de la planta de adormidera es cortada en un momento determinado del año. Todos los opiáceos actúan de una manera similar, pero la intensidad de los efectos (y por lo tanto, el potencial de abuso) difiere de un fármaco a otro.

La morfina y la codeína son prescritas por sus habilidades para matar el dolor. La codeína es el menos fuerte de los opiáceos y a menudo se encuentra en los jarabes para la tos y analgésicos suaves (como la prescripción combinada de Tylenol/codeína). La morfina, por otro lado, se puede utilizar para combatir el dolor después de una cirugía, y por lo general se administra mediante IV, una bomba, o sistema de entrega de parche para la piel. La heroína no tiene uso médico legítimo y no es despachada por receta médica. Una dosis de heroína dura de dos a seis horas cuando es inyectada, y éste es el método principal de uso (teniendo el riesgo de contraer hepatitis y SIDA).

Fenciclidina: (*PCP*, polvo de ángel)

PCP es un polvo. Usualmente se toma en forma oral, inhalada por la nariz, inyectada, o regada sobre tabaco, marihuana o perejil, y fumada como un cigarrillo. La droga se llama "polvo de ángel" cuando se fuma de esta forma y los usuarios se refieren a ella como "plumeros". La reacción más fuerte usualmente de cuatro a seis horas, pero el efecto de PCP presenta un patrón único: ellos "vienen y van". La alucinación de momento es fuerte, luego va desapareciendo para luego aparecer nuevamente. Esto es causado porque la droga es absorbida por la grasa en el cuerpo de la persona; luego liberada a la corriente sanguínea; es metabolizada y liberada nuevamente, prolongando así el efecto de la droga.

Propoxifeno: (*Darvon y Dolene*)

El propoxifeno opioide, analgésico narcótico para aliviar el dolor leve o moderado. Este medicamento de marca ya no se prescribe en los Estados Unidos.

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO Y REHABILITACIÓN

El Programa de Asistencia al Empleado (*EAP-Employee Assistance Program*) ofrece apoyo a todos los empleados del distrito para una variedad de necesidades incluyendo una recomendación confidencial a un profesional de la salud mental quien podrá ayudar evaluando las necesidades y buscando recursos apropiados de consejería por abuso de sustancias e intervención. Aquellos empleados preocupados por su uso o mal uso de alcohol o sustancias controladas deben procurar ser evaluados y recibir intervención para prevenir incidentes en el trabajo relacionados a cualquier sustancia. Para contactar el programa confidencialmente, el empleado puede llamar a la oficina de EAP a los siguientes números.

Desde una escuela u oficina del distrito-Ext. 4-2366 o (813) 794-2366 | (352) 524-2366 | (727) 774-2366

Uso del programa de asistencia al empleado después de una violación de la norma de abuso de sustancias

Cuando se requiere la participación en un programa de rehabilitación por abuso de sustancias como condición de empleo continuo, el empleado debe someterse a una evaluación de sustancias/alcohol por un profesional con licencia y aprobado, y seguir las recomendaciones formuladas como resultado de esa evaluación. A menos que el empleado solicite lo contrario, se hará un referido al Supervisor del Programa de Asistencia al Empleado quien facilitará la realización de este proceso y, con la autorización del empleado, se presentará un informe al Director de Relaciones Laborales. Aunque el costo de la evaluación de abuso de sustancias puede ser cubierto a través de los beneficios del empleado bajo EAP, el costo de cualquier tratamiento requerido será la responsabilidad del empleado. Una parte del costo del tratamiento es usualmente cubierto por los planes de seguro médico de salud o de comportamiento.