

Alcohol and Drug Free Workplace Policy

Updated: October 15, 2013
Effective Date: December 15, 2013

This Policy applies only to associates who work for Walmart Stores, Inc. or for one of its subsidiaries in Puerto Rico ("Walmart").

Managers and supervisors should use the management guides of the Puerto Rico Alcohol and Drug Free Workplace Policy in order to obtain additional guidance on the administration of this policy.

Policy

Walmart has a vital interest in maintaining a safe, healthy, and efficient work environment, which is why we are committed to promoting a drug and alcohol-free workplace. The use of alcohol and illicit drugs presents a danger to safety, health, and productivity in the workplace. Associates who use illicit drugs or abuse alcohol or prescription drugs expose themselves and other associates, customers, partners, suppliers, visitors, and guests, as well as our property to danger. Therefore, Walmart strictly prohibits the misuse of drugs and alcohol. Additionally, the company requires that job applicants and associates be tested for doping / alcohol in certain circumstances.

At Resources for Living (RFL) and the Employee Assistance Program (PAE), associates have access to information about the health and safety risks associated with substance abuse. You can contact RFL and PAE by phone or get the information on the RFL website.

This policy is adopted in accordance with Act No. 59 of August 8, 1997, as amended, known as the "Act to Regulate Tests for the Detection of Controlled Substances in the Private Labor Sector." Compliance with this policy is a condition of your continued employment with Walmart. If you violate this policy, you will be subject to disciplinary action, including termination of your employment.

Forbidden activities

Walmart prohibits all associates from participating in the following activities:

- Using, possessing, transferring, accepting, soliciting, selling, or purchasing illicit drugs, * including the use of prescription marijuana.
- Using a prescription drug without a valid prescription, unless there is a valid medical explanation approved by the Medical Review Officer (MRO).
- Using a drug purchased from a source outside the United States or Puerto Rico without a valid prescription, which would require a valid prescription to be purchased in the United States or Puerto Rico.
- Using a prescription drug more than the prescribed amounts, for a condition other than the condition for which it was prescribed, or without following the prescribed directions for use.
- Unlawfully ordering prescription drugs or distributing prescription drugs to any other person or group of people.
- Reporting to work under the influence of illegal drugs or alcohol.
- Drinking alcohol or being in possession of an open container of an alcoholic beverage during a scheduled work shift, which includes rest and meal periods.
- Sell, transfer, buy or accept alcoholic beverages for the purpose of consuming them on Walmart premises.

* Individuals who violate local, state, or federal laws that prohibit the manufacture, distribution, possession, or use of controlled substances are subject to penalties, which may include substantial fines, incarceration for various periods of time, including life in prison, confiscation of assets and suspension of driver's, commercial and / or professional licenses.

Exception: In some cases, associates may consume alcoholic beverages at company-sponsored events when properly supervised, off Walmart premises and with the proper level of approval from the local president, division executive vice president, or the Committee of local Ethics. Associates attending a company sponsored event where alcohol is permitted must ensure that their behavior and judgment are not affected by alcohol use. This includes associates driving vehicles to and from the event.

Voluntary Admission of Drug / Alcohol Abuse

If you think you have a drug / alcohol problem and genuinely want help, we would like to try to help you.

If you inform a salaried member of management that you have a drug / alcohol problem, you will not be fired just for admitting it. You will need to present your situation before you are asked to submit to a doping / alcohol test and / or before any incident that may be a violation of this policy. However, admitting that you have a drug / alcohol problem will not excuse you from complying with the established standards of conduct and work performance set forth in Walmart policies and procedures.

If you have a drug problem, you will be required to take a license, sign a Last Chance Agreement, and observe all provisions of the agreement, including:

- Participate in a conference call with your manager and a representative from the doping department.
- Enroll in a bona fide substance abuse treatment program to address your drug / alcohol problem.
- Remain on leave until the counselor who treats you discharges you to return to work.
- Present the proper certification and documentation from the counselor stating that you have successfully completed the program and that you will continue to attend scheduled treatment sessions.
- Undergo periodic doping tests and pass them successfully within 12 months of discharge to return to work.

If you have a problem with alcohol, you will be required to take a license, sign a Last Chance Agreement and observe all provisions of the agreement (1) if corrective action has been taken or if it is justified due to conduct and / or unacceptable performance on your part or (2) whether reporting for work while under the influence would present a direct danger to yourself or others.

Resources for Life (RFL) and the Employee Assistance Program (EAP) are a professional counseling, education and information service offered to associates and their families to help them with personal, health or other problems, whether or not related to the job. If you are concerned about a possible drug / alcohol problem, we recommend that you get help through RFL or the EAP. You can speak confidentially with a professional counselor who will help you identify the problem and find available options and resources, including education and treatment programs as needed.

Report a drug-related conviction or arrest

If you are arrested or found guilty under a drug-related criminal statute, you are required to notify a salaried member of management no more than three (3) calendar days after the arrest or conviction. Any appropriate disciplinary measure will be administered in accordance with the Associate Arrest and Sentence Policy.

Types of doping / alcohol tests

Doping tests prior to hiring (pre-employment)

Walmart conditions all job offers based on the results of doping tests. Applicants for employment must agree to undergo doping tests and pass them in compliance with this policy as a condition of employment. No job applicant should give notice of resignation in their current job, or incur costs related to accepting a job at Walmart, until the company notifies them of the results of the doping test.

Walmart's conditional offer of employment is invalidated if the job applicant:

- you get positive results to the doping test,
- alter the doping test (for example, substitute or add something to your sample),
- consume a substance formulated to adulterate or dilute the possible positive result,
- failure to report to the sample collection site within 24 hours of being requested or
- does not produce a sufficient sample for testing within three hours after reporting to the collection center and does not have a valid medical explanation approved by the Walmart Medical Review Officer (MRO).

An applicant for employment whose conditional offer of employment is invalidated will not be able to work for Walmart for a period of one year and will not be able to reapply for employment with Walmart for a minimum of one (1) year.

Doping test for reasonable suspicion

If you present a behavior that causes Walmart to reasonably suspect a violation of this policy, you must submit to a doping / alcohol test. A reasonable suspicion can be based on observable and objective facts, such as:

- Observations of you while you work, as well as direct observations of:
 - Use or misuse of drugs / alcohol;
 - Appearance, behaviors, or physical symptoms that indicate drug / alcohol use;
 - A persistent pattern of abnormal conduct or erratic behavior in the workplace or
 - Significant changes or deterioration in work habits or job performance;
- A report of drug / alcohol use from a reliable and credible source or that is independently corroborated;
- Evidence that you tampered with a doping / alcohol test during your employment or
- Evidence that you have manufactured, sold, distributed, solicited, had an open container, used, consumed, or transferred drugs / alcohol while on Walmart premises or conducting Walmart business, or while operating a vehicle, equipment, or machinery from Walmart.

Reasonable suspicion must be established by a minimum of two managers or supervisors, one of whom must be a supervisor or direct manager. A doping test based on reasonable suspicion will be conducted no later than 24 hours after the suspicion is established.

Doping test after an accident

You must submit to a doping / alcohol test if:

- you are involved in an accident caused by you while you were working and
- the accident harms or presents a risk to the health, safety or property of any person or company property.

Refusing to be tested for doping / alcohol after suffering an injury on the job may affect your right to workers' compensation benefits ("CFSE").

Doping test after drug diversion

Pharmacy associates working in high security risk positions that require or may involve patient contact, patient therapeutic functions, patient care, and / or distribution of or access to controlled substances are required to undergo testing / doping after a drug diversion has occurred.

A drug diversion means that the facility experiences an unexplained decrease in a controlled substance, as identified in lists I through V of Section 202 of the Controlled Substances Act (21 U.S.C. 812).

Doping test for transfer to a high security risk position

If you move from an insensitive position to a position with a high security risk, whether for lateral transfer, promotion, demotion, or other reason, you may be required to undergo a doping test.

High security risk position means a position in which an accident or error could cause death, serious physical injury, or property damage and that includes any position that involves the safety or health of clients or partners, or positions that they require a high degree of trust in the associate. Examples of high security risk positions include, but are not limited to:

- Aviation posts not regulated by the DOT
- All positions coded as primary and secondary, including Health and Wellness Market Managers, Senior Health and Wellness leadership, and associates assigned to non-store pharmacies (Central Prescription Facilities, Specialty Pharmacies, Mail-order pharmacies).
- Positions at the optics
- Asset protection positions
- Technicians from Tire Lube Express and from the tire mounting area
- Forklift and motor equipment operators
- Receiving positions
- Parking attendant / cart stations
- Driver positions for non-DOT regulated vehicles

Random doping tests for people in high security risk positions

Walmart may require associates working in high security risk positions, as defined in the previous subsection, to submit to random drug / alcohol testing, if state law allows it. Walmart performs two types of random tests:

- Random doping tests of individual associates in high security risk positions and
- Random doping tests of entire departments of associates in high security risk positions, such as Pharmacy associates in a store or club.

Random doping tests for logistics partners

Associates working in Logistics (Distribution Centers or Transportation) may be required to submit to random doping / alcohol tests.

Periodic tests during rehabilitation

Under the Last Chance Agreement, you must submit to periodic unannounced doping / alcohol testing for 12 months after you return to work to ensure that you are no longer abusing drugs or alcohol.

DOT Certified Transportation Office Associates

If you work in an Office of Transportation (Division 7) in a position that requires certification from the United States Department of Transportation ("DOT"), such as DOT-certified drivers or associates and mechanics, you need to meet the additional requirements imposed by federal regulations and professional safety standards. In addition, DOT-certified associates are subject to other doping tests required by law in addition to the tests established by this policy. See the DOT Certified Associate Policy for additional information.

Doping / Alcohol Testing Procedures

Walmart may test your urine for the presence of illicit drugs or misused prescription drugs. If urine testing is not possible, Walmart may test your blood for the presence of illicit drugs or misused prescription drugs. Walmart may test your blood, urine, saliva, or breath for the presence of alcohol.

Walmart conducts doping / alcohol testing in accordance with state and federal laws and uses collection procedures that protect the safety and integrity of the sample you submit. The medical center designated to conduct drug testing makes every reasonable effort possible to protect your dignity and privacy. Confirmation is

performed by the government certified laboratory using scientifically accepted methods and in compliance with government approved procedures for collection, chain of custody and quality control.

If you are required to submit to a doping / alcohol test, your supervisor will explain the procedures for reporting to the designated medical facility. The test will be done during your work hours and the time spent on it will be considered work time for compensation and benefits purposes.

In addition to alcohol testing conducted in accordance with policy, Walmart tests for the presence of the following drugs and their metabolites:

Job Applicants	All current associates and applicants for employment in Pharmacy (Div 10)	Additional drugs for all current Pharmacy associates (Div 10)
Amphetamines Cocaine Marijuana Opiate Phencyclidine (PCP)	Amphetamines Cocaine Marijuana Opiate Phencyclidine (PCP) Barbiturates Benzodiazepines Methadone Propoxyphene Oxycodone	Amitriptyline Fluoxetine Nitrazepam Nortriptyline Phenmetrazine Prazepam Secobarbital Setralin Temazepam Triazolam

Walmart may test for additional drugs and their metabolites if it has reason to suspect that you may test positive for something that is not on the above lists.

If you test positive for doping / alcohol, the Central Office Doping Testing Department will send you a copy of the results by certified mail. Additionally, job applicants or associates may request a copy of these test results by submitting a written request to the Central Office Doping Testing Department at Walmart Stores Inc., 702 S.W. 8th St., Bentonville, AR 72716, Attn: Drug Screening Department. Your application must be signed and dated and must include your first and last name, Social Security number or Chain of custody number, and your postal address. Upon receipt of your written request, the Central Office Doping Testing Department will send you a copy of your doping / alcohol test results by certified mail.

All results and related information are confidential. Walmart will not disclose your drug / alcohol test results, or any other information related to them to anyone other than you without your written permission, except in the following circumstances:

- To an associate who needs to know the information for the purposes of the company's business operations;
- In connection with a drug treatment and rehabilitation plan from which an associate obtains treatment or
- When required or authorized by law in any other way.

Medical review of doping / alcohol tests

A "Medical Review Officer" ("MRO"), who is a licensed physician, reviews all positive drug / alcohol test results.

If an initial test is positive, the laboratory will perform a second test using the gas chromatography / mass spectrometry ("GC / MS") method. The MRO will not report a positive doping / alcohol test result to Walmart unless the GC / MS test confirms positive results.

If the second test is also positive, the MRO will contact you to determine if there is a valid medical reason that could explain the positive result. Within three days of communication from the MRO, you may submit any medical information you deem pertinent at your own expense. The MRO will treat such information confidential, unless it raises a security concern in the workplace, in which case the MRO may share such confidential information with Walmart, who in turn will use reasonable efforts to protect your confidentiality and disclose it only to people who need to know it to address a security problem.

The MRO will review and consider any information submitted by you. If the MRO determines, in its reasonable medical judgment, that there is no legitimate medical reason for the positive result, it will report the result to Walmart as positive. If the MRO finds that there is a legitimate medical explanation, it will report the result to Walmart as negative.

If the MRO review process reveals that an associate in a high security risk position has a condition that, in the MRO's reasonable medical judgment, presents a potential safety or medical fitness for work issue, the MRO may disclose only the medical information that is specifically related to the medical fitness of the associate to the Central Office Doping Testing Department, in accordance with the relevant laws. The company will use reasonable efforts to protect the confidentiality of the information and to disclose it only to people who need to know it to address a medical fitness for work issue.

How to object to a positive doping / alcohol test result

You can object to a positive result to one of these tests by notifying the MRO no later than 72 hours after receiving the positive result. You will not be allowed to provide another sample. A government certified laboratory of your choice will perform a second test on the same sample. If the previously detected prohibited substance is not found, we will propose three laboratories for the purposes of a third test and ask you to select one of them to perform the third test. If the third test is negative, the positive test will be canceled, and you will resume your job. If the third test confirms the presence of the previously detected Prohibited Substance, and your employment has been terminated, it will remain so and you will not be eligible for rehire.

The Central Office Doping Testing Department will refer all objections to the MRO. The MRO will ask the government certified laboratory to send part of the original sample to another government certified laboratory of your choice. The second laboratory will analyze the sample for the presence of previously detected drugs / alcohol. The MRO will report the confirmation test result to you.

If you object to the positive results of a doping / alcohol test, you will have to pay all costs related to the confirmatory test performed by the second laboratory selected by you. If during the objection process the result of the second test is negative, you will be reinstated in your position. Walmart will reimburse you for all costs initially paid by you and will pay you for the scheduled hours you were unable to work before being reinstated.

Alcohol tests with positive results

A positive alcohol test is a test in which the applicant's or associate's blood alcohol content or breath alcohol test results are at or above the level equivalent to .04 % alcohol concentration in the blood.

DOT Certified Associates should refer to the DOT Certified Associate Policy for information about positive alcohol testing.

Doping tests with positive results

A positive doping test is a test that finds that the job applicant or associate has any of the following substances in the system:

- Any illicit drug at or above the level of detection for that drug established in the guidelines of the US Substance Abuse and Mental Health Services Administration ("SAMHSA").
- Using a prescription drug more than the prescribed amounts; using a drug for a condition other than the condition for which it was prescribed; not following the prescribed instructions for using the drug.

- Any prescription drug for which the job applicant or associate does not have a valid prescription.

Compliance

If an associate participates in any of the following activities, their employment will be terminated, and they will not be eligible for rehire:

- Participate in any prohibited activity, as defined in this policy.
- Refusing or not submitting to a doping / alcohol test after being notified that it is required
- Altering the doping / alcohol test (eg substituting or adding something to your sample)
- Failing to report to the designated collection center in the time allowed
- Failure to provide enough sample for testing in the designated time when requested by a collection center representative, unless the MRO determines there is a valid medical reason.
- Failing to comply with the terms of the Last Chance Agreement or not satisfactorily completing the treatment program
- Failure to notify a salaried member of management of a drug-related conviction or arrest, as required by this policy and / or the Associate Arrest and Sentencing Policy.
- When your alcohol test produces a positive result, as defined in this policy
- If your doping test is positive, as defined in this policy, your employment will be terminated due to the result and you will not be eligible for rehire unless:
 - this is your first test with positive results and
 - you successfully complete the company-mandated rehabilitation program, which includes signing and complying with the Last Chance Agreement and undergoing periodic testing after you return to work. If you do not meet any of the requirements of the rehabilitation program or the Last Chance Agreement, your employment will be terminated, and you will not be eligible for rehire. During an absence to attend a rehabilitation program, you will be placed on unpaid leave and may use any sick leave, continuation of pay, vacation, or personal time available to you. Upon return from leave, you will return to your old position or an equivalent position, unless your employment was terminated or terminated while you were on leave.

Walmart strictly prohibits retaliation of any kind for reporting conduct that may violate this policy or for cooperating with the investigation of a possible policy violation. An associate who retaliates against another associate for reporting a possible policy violation or for cooperating with an investigation will be subject to disciplinary action, including termination of employment.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

Actualizado: 15 de octubre de 2013

Fecha de vigencia: 15 de diciembre de 2013

Esta Política aplica **solo** a los asociados que trabajan para Walmart Stores, Inc. o para una de sus subsidiarias en Puerto Rico ("Walmart").

Los gerentes y supervisores deben utilizar las guías gerenciales de la [Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol de Puerto Rico](#), a fin de obtener orientación adicional sobre la administración de esta política.

Política

Walmart tiene un interés vital en mantener un entorno laboral seguro, saludable y eficiente, por lo cual tenemos el compromiso de fomentar un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. El uso de alcohol y drogas ilícitas presenta un peligro grave a la seguridad, la salud y la productividad en el lugar de trabajo. Los asociados que utilizan drogas ilícitas o abusan del alcohol o de fármacos recetados se exponen y exponen a otros asociados, clientes, socios, suplidores, visitantes e invitados, así como a nuestra propiedad a peligros. Por lo tanto, Walmart prohíbe estrictamente el uso indebido de drogas y alcohol. Además, la compañía exige que los aspirantes a empleo y los asociados se sometan a pruebas de dopaje/alcohol en ciertas circunstancias.

En Recursos de Vida (*Resources for Living*, RFL) y en el Programa de Ayuda al Empleado (PAE), los asociados tienen acceso a información acerca de los riesgos a la salud y a la seguridad relacionados con el abuso de sustancias. Puede comunicarse con RFL y con el PAE por teléfono u obtener la información en el sitio web de RFL.

Esta política se adopta en conformidad con la Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, según enmendada, conocida como la "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado". El cumplimiento con esta política es una condición para continuar su empleo con Walmart. Si usted viola esta política, estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación de su empleo.

Contenido de la política

Actividades prohibidas

Admisión voluntaria de abuso de drogas/alcohol y solicitud de ayuda

Informar una condena o un arresto relacionado con drogas

Tipos de pruebas de dopaje/alcohol

Requisitos especiales para asociados de la Oficina de Transportación certificados por el DOT

Procedimientos de pruebas de dopaje/alcohol

Revisión médica de pruebas de dopaje/alcohol

Cumplimiento

Actividades prohibidas

Walmart prohíbe a todos los asociados participar en las siguientes actividades:

- Usar, poseer, transferir, aceptar, solicitar, vender o comprar drogas ilícitas,* lo que incluye el uso de marihuana recetada.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

- Usar un fármaco recetado sin una receta válida, a menos que exista una explicación médica válida y aprobada por el Oficial de Revisión Médica (MRO, por sus siglas en inglés).
- Usar un fármaco adquirido de una fuente fuera de los Estados Unidos o Puerto Rico sin una receta válida, que para adquirirse en los Estados Unidos o Puerto Rico necesitaría una receta válida.
- Usar un fármaco recetado en exceso de las cantidades recetadas, para una condición que no sea la condición para la cual fue recetado, o sin seguir las instrucciones recetadas para su uso.
- Solicitar ilícitamente fármacos recetados o distribuir fármacos recetados a cualquier otra persona o grupo de personas.
- Reportarse al trabajo bajo los efectos de drogas ilícitas o alcohol.
- Beber alcohol o estar en posesión de un recipiente abierto de una bebida alcohólica durante un turno de trabajo programado, que incluye los períodos de descanso y de comidas.
- Vender, transferir, comprar o aceptar bebidas alcohólicas para fines de consumirlas en los predios de Walmart.

*Las personas que violen las leyes locales, estatales o federales que prohíben la manufactura, distribución, posesión o el uso de sustancias controladas están sujetas a penalidades, lo que puede incluir multas sustanciales, encarcelación por varios períodos de tiempo, incluso cadena perpetua, confiscación de bienes y suspensión de licencias de conducir, comerciales y/o profesionales.

Excepción: En algunos casos, los asociados pueden consumir bebidas alcohólicas en eventos auspiciados por la compañía cuando existe la debida supervisión, fuera de los predios de Walmart y con el nivel debido de aprobación del presidente local, el vicepresidente ejecutivo de la división o el Comité de Ética local. Los asociados que asisten a un evento auspiciado por la compañía en la que se permite beber alcohol deben asegurarse de que su comportamiento y juicio no se vean afectados por el consumo del alcohol. Esto incluye a los asociados que conduzcan vehículos para ir y regresar del evento.

Admisión voluntaria de abuso de drogas/alcohol

Si usted piensa que tiene un problema de drogas/alcohol y genuinamente desea obtener ayuda, quisiéramos tratar de ayudarle.

Si usted le informa a un miembro de la gerencia asalariado que tiene un problema de drogas/alcohol, no será despedido solo por haberlo admitido. Deberá presentar su problema antes de que le soliciten someterse a una prueba de dopaje/alcohol y/o antes de cualquier incidente que pueda ser una violación de esta política. No obstante, admitir que usted tiene un problema de drogas/alcohol no lo excusará de cumplir con las normas establecidas de conducta y desempeño laboral establecidas en las políticas y procedimientos de Walmart.

Si usted tiene un problema de drogas, se le exigirá que tome una licencia, firme un Acuerdo de Última Oportunidad y que observe todas las disposiciones del acuerdo, que incluyen:

- Participar en una conferencia telefónica con su gerente y un representante del departamento de dopaje.
- Inscribirse en un programa *bona fide* de tratamiento de abuso de sustancias para tratar su problema de drogas/alcohol.
- Permanecer en licencia hasta que el consejero que le atiende le dé de alta para regresar al trabajo.
- Presentar la debida certificación y documentación del consejero que indique que ha completado satisfactoriamente el programa y que va a continuar asistiendo a las sesiones de tratamiento programadas.
- Someterse a pruebas de dopaje periódicas y pasarlas satisfactoriamente durante los 12 meses posteriores a recibir el alta para regresar al trabajo.

Si usted tiene un problema con el alcohol, se le exigirá que tome una licencia, firme un Acuerdo de Última Oportunidad y observe todas las disposiciones del acuerdo (1) si se ha tomado acción correctiva o si esta

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

se justifica debido a una conducta y/o un desempeño inaceptable de su parte o (2) si reportarse al trabajo bajo los efectos presentaría un peligro directo para usted o para los demás.

Recursos de Vida (RFL) y el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) son un servicio profesional de consejería, educación e información ofrecido a los asociados y sus familiares para ayudarles con problemas personales, de salud u otros, ya sean relacionados o no con el trabajo. Si le preocupa un posible problema de drogas/alcohol, le recomendamos que obtenga ayuda por medio de RFL o el PAE. Puede hablar confidencialmente con un consejero profesional que le ayudará a identificar el problema y a encontrar las opciones y los recursos disponibles, entre ellos programas de educación y tratamiento según sea necesario.

Informar una condena o un arresto relacionado con drogas

Si lo arrestan o lo encuentran culpable conforme a un estatuto penal relacionado con las drogas, es necesario que notifique a un miembro de la gerencia asalariado no más de tres (3) días naturales después del arresto o la condena. Cualquier medida disciplinaria que proceda será administrada conforme a la Política de Arrestos y Condenas de Asociados.

Tipos de pruebas de dopaje/alcohol

Pruebas de dopaje previas a la contratación (pre-empleo)

Walmart condiciona todas las ofertas de trabajo según los resultados de las pruebas de dopaje. Los aspirantes a empleo deberán aceptar someterse a las pruebas de dopaje y pasarlas en cumplimiento con esta política como condición de empleo. Ningún aspirante a empleo debe dar aviso de renuncia en su actual empleo, ni incurrir en costos relacionados con la aceptación de un empleo en Walmart, hasta que la compañía le notifique los resultados de la prueba de dopaje.

La oferta condicional de empleo de Walmart se invalida si el aspirante a empleo:

- obtiene resultados positivos a la prueba de dopaje,
- altera la prueba de dopaje (por ejemplo, sustituye o añade algo a su muestra),
- consume una sustancia formulada para adulterar o diluir el posible resultado positivo,
- no se reporta al lugar de recolección de muestras durante las 24 horas posteriores a que se lo soliciten o
- no produce una muestra suficiente para la prueba durante las tres horas después de reportarse al centro de recolección y no tiene una explicación médica válida aprobada por el Oficial de Revisión Médica (MRO) de Walmart.

Un aspirante a empleo cuya oferta condicional de empleo se invalida no podrá trabajar para Walmart por un período de un año y no podrá volver a solicitar empleo con Walmart por un mínimo de un (1) año.

Prueba de dopaje por sospecha razonable

Si usted exhibe un comportamiento que hace que Walmart razonablemente sospeche una violación de esta política, deberá someterse a una prueba de dopaje/alcohol. Una sospecha razonable puede basarse en hechos observables y objetivos, como:

- Observaciones de usted mientras trabaja, así como observaciones directas de:
 - Uso o mal uso de drogas/alcohol;
 - Apariencia, comportamientos o síntomas físicos que indican uso de drogas/alcohol;
 - Un patrón persistente de conducta anómala o comportamiento errático en el lugar de trabajo o
 - Cambios significativos o deterioro en los hábitos de trabajo o el desempeño laboral;

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

- Un informe de uso de drogas/alcohol por parte de una fuente confiable y creíble o que se corrobora de forma independiente;
- Evidencia de que usted alteró una prueba de dopaje/alcohol durante su empleo o
- Evidencia de que usted ha manufacturado, vendido, distribuido, solicitado, tenido un recipiente abierto, usado, consumido o transferido drogas/alcohol mientras se encontraba en los predios de Walmart o realizando negocios de Walmart, o mientras operaba un vehículo, equipo o maquinaria de Walmart.

La sospecha razonable debe ser establecida por un mínimo de dos gerentes o supervisores, uno de los cuales tiene que ser un supervisor o gerente directo. Se realizará una prueba de dopaje basada en una sospecha razonable no más de 24 horas después de establecida dicha sospecha.

Prueba de dopaje después de un accidente

Usted debe someterse a una prueba de dopaje/alcohol si:

- se ve involucrado en un accidente causado por usted mientras estaba trabajando y
- el accidente perjudica o presenta un riesgo a la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona o de propiedad de la compañía.

Negarse a hacerse la prueba de dopaje/alcohol después de sufrir una lesión en el trabajo puede afectar su derecho a beneficios de compensación al trabajador ("El Fondo").

Prueba de dopaje después de un desvío de fármacos

A los asociados de farmacia que trabajan en puestos de alto riesgo de seguridad que requieren o pueden conllevar contacto con pacientes, funciones terapéuticas del paciente, atención al paciente y/o distribución de sustancias controladas o acceso a éstas, se les exige someterse a una prueba de dopaje después de ocurrir un *desvío de fármacos*.

Un *desvío de fármacos* significa que el centro experimenta una disminución no explicada de una sustancia controlada, según se identifica en las listas I a la V de la Sección 202 de la Ley de Sustancias Controladas (21 U.S.C. 812).

Prueba de dopaje por traslado a un puesto de alto riesgo de seguridad

Si usted se traslada de un puesto no sensible a un *puesto de alto riesgo de seguridad* ya sea por traslado lateral, promoción, descenso u otra razón, es posible que le exijan someterse a una prueba de dopaje.

Puesto de alto riesgo de seguridad significa un puesto en el que un accidente o error podría causar muerte, lesiones físicas graves o daño a la propiedad y que incluye cualquier puesto que involucre la seguridad o la salud de los clientes o socios, o los puestos que requieren un alto grado de confianza en el asociado. Entre los ejemplos de puestos de alto riesgo de seguridad se incluyen, pero no se limita a:

- Puestos de aviación no regulados por el DOT
- Todos los puestos codificados como primarios y secundarios, incluyendo los de Gerentes de Mercado de Salud y Bienestar, el liderato sénior de Salud y Bienestar, y los asociados asignados a farmacias que no están en las tiendas (Instalaciones centrales de recetas, Farmacias especializadas, Farmacias de envío por correo).
- Puestos en la óptica
- Puestos de protección de activos
- Técnicos de Tire Lube Express y del área de montaje de gomas
- Operadores de montacargas y equipo de motor
- Puestos de recibo
- Puestos de asistentes de estacionamiento/carritos
- Puestos de conductor de vehículos no regulados por el DOT

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

Pruebas aleatorias (al azar) de dopaje para personas en puestos de alto riesgo de seguridad

Walmart puede exigir a los asociados que trabajan en *puestos de alto riesgo de seguridad, según definido en el inciso anterior*, someterse a pruebas aleatorias de dopaje/alcohol, si la ley estatal lo permite.

Walmart realiza dos tipos de pruebas aleatorias:

- Pruebas aleatorias de dopaje de los asociados individuales en puestos de alto riesgo de seguridad y
- Pruebas aleatorias de dopaje de departamentos completos de asociados en puestos de alto riesgo de seguridad, como los asociados de Farmacia en una tienda o club en particular.

Pruebas aleatorias de dopaje para asociados de Logística

A los asociados que trabajan en Logística (Centros de Distribución o Transportación) se les puede exigir someterse a pruebas aleatorias de dopaje/alcohol.

Pruebas periódicas durante la rehabilitación

Conforme al Acuerdo de Última Oportunidad, usted debe someterse a pruebas periódicas de dopaje/alcohol no anunciadas durante los 12 meses posteriores a su regreso al trabajo para garantizar que ya no esté abusando de las drogas o el alcohol.

Asociados de la oficina de transportación certificados por el DOT

Si usted trabaja en una Oficina de Transportación (División 7) en un puesto que requiere la certificación del Departamento de Transportación de los Estados Unidos ("DOT"), como, por ejemplo, conductores certificados por el DOT o asociados y gerentes del taller de mecánica, es necesario que cumpla con los requisitos adicionales impuestos por las regulaciones federales y las normas de seguridad profesional. Además, los asociados certificados por el DOT están sujetos a otras pruebas de dopaje requeridas por ley aparte de las pruebas establecidas por esta política. Consulte la Política de Asociados Certificados por el DOT para obtener información adicional.

Procedimientos de pruebas de dopaje/alcohol

Walmart puede hacerle una prueba de orina para detectar la presencia de drogas ilícitas o de fármacos con receta usados indebidamente. Si no es posible hacer la prueba de orina, Walmart puede hacerle una prueba de sangre para detectar la presencia de drogas ilícitas o de fármacos con receta usados indebidamente. Walmart puede hacerle una prueba de sangre, orina, saliva o aliento para detectar la presencia de alcohol.

Walmart realiza pruebas de dopaje/alcohol conforme a las leyes estatales y federales y utiliza procedimientos de recolección que protegen la seguridad e integridad de la muestra que usted entrega. El centro médico designado para realizar las pruebas de dopaje hace todo el esfuerzo razonable posible para proteger su dignidad y privacidad. El laboratorio certificado por el gobierno realiza la confirmación con métodos aceptados científicamente y en cumplimiento con los procedimientos aprobados por el gobierno para la recolección, la cadena de custodia y el control de calidad.

Si se le requiere someterse a una prueba de dopaje/alcohol, su supervisor le explicará los procedimientos para reportarse al centro médico designado. La prueba se hará durante su horario de trabajo y el tiempo empleado en la misma se considerará tiempo de trabajo para efectos de compensación y beneficios.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

Además de las pruebas de alcohol realizadas conforme a la política, Walmart realiza pruebas para detectar la presencia de las siguientes drogas o fármacos y sus metabolitos:

Todo aspirante a empleo	Todo asociado actual y aspirantes a empleo en Farmacia (Div 10)	Fármacos adicionales para todos los asociados actuales de Farmacia (Div 10)
Anfetaminas Cocaína Marihuana Opiáceo Fenciclidina (PCP)	Anfetaminas Cocaína Marihuana Opiáceo Fenciclidina (PCP) Barbitúricos Benzodiazepinas Metadona Propoxifeno Oxicodona	Amitriptilina Fluoxetina Nitrazepam Nortriptilina Fenmetrazina Prazepam Secobarbital Setralina Temazepam Triazolam

Walmart puede realizar pruebas para detectar drogas y fármacos adicionales y sus metabolitos si tiene motivo para sospechar que usted puede tener resultados positivos a algo que no está en las listas anteriores.

Si usted da positivo a una prueba de dopaje/alcohol, el Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central le enviará una copia de los resultados por correo certificado. Además, los aspirantes a empleo o los asociados pueden solicitar una copia de los resultados de estas pruebas enviando una solicitud escrita al Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central en Walmart Stores Inc., 702 S.W. 8th St., Bentonville, AR 72716, Attn: Drug Screening Department. Su solicitud debe ir firmada y fechada y deberá incluir su nombre y apellidos, número de Seguro Social o número de Cadena de custodia y su dirección postal. Al recibo de su solicitud escrita, el Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central le enviará una copia de los resultados de su prueba de dopaje/alcohol por correo certificado

Todos los resultados y la información relacionada son confidenciales. Walmart no divulgará los resultados de su prueba de dopaje/alcohol ni ninguna otra información relacionada con los mismos a nadie que no sea usted sin su permiso escrito, *excepto* en las circunstancias que siguen:

- A un asociado que necesita conocer la información para efectos de las operaciones comerciales de la compañía;
- Con relación a un tratamiento de drogas y un plan de rehabilitación del cual un asociado obtiene tratamiento o
- Cuando la ley lo exige o autoriza de cualquier otro modo.

Además, Walmart hará todo el esfuerzo razonable posible para proteger la confidencialidad de todas las partes involucradas en una investigación de posible violación de esta política. La compañía divulgará información solo a las personas que necesitan conocerla a fin de facilitar la investigación o la resolución del problema. Cualquier divulgación de información que no se base en la necesidad de conocimiento antes descrita, constituirá una violación de la confidencialidad y conllevará medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo.

Revisión médica de pruebas de dopaje/alcohol

Un "Oficial de Revisión Médica" ("MRO"), que es un médico autorizado, revisa todos los resultados positivos a las pruebas de dopaje/alcohol.

Si una prueba inicial da resultados positivos, el laboratorio realizará una segunda prueba mediante el método de cromatografía de gases/espectrometría de masa ("GC/MS"). El MRO no reportará a Walmart un resultado de pruebas de dopaje/alcohol como positivo a menos que la prueba de GC/MS confirme los resultados positivos.

Si la segunda prueba también da positiva, el MRO se comunicará con usted para determinar si hay una razón médica válida que pueda explicar el resultado positivo. En los tres días después de la comunicación del MRO, usted le puede presentar, por cuenta propia, cualquier información médica que considere pertinente. El MRO dará un trato confidencial a dicha información, a menos que esta plantee un problema de seguridad en el lugar de trabajo, en cuyo caso el MRO podrá compartir dicha información confidencial con Walmart, quien a su vez hará todo el esfuerzo razonable posible por proteger su confidencialidad y divulgarla solo a las personas que necesitan conocerla para atender un problema de seguridad.

El MRO revisará y tomará en consideración cualquier información presentada por usted. Si el MRO determina, según su criterio médico razonable, que no existe una razón médica legítima que explique el resultado positivo, reportará el resultado a Walmart como positivo. Si el MRO encuentra que existe una explicación médica legítima, reportará el resultado a Walmart como negativo.

Si el proceso de revisión del MRO revela que un asociado en un puesto de alto riesgo de seguridad tiene una condición que, según el criterio médico razonable del MRO, presenta un posible problema de seguridad o de aptitud médica para el trabajo, el MRO podrá divulgar solo la información médica que esté específicamente relacionada con la aptitud médica del asociado al Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central, en conformidad con las leyes pertinentes. La compañía hará todo el esfuerzo razonable posible por proteger la confidencialidad de la información y divulgarla solo a las personas que necesitan conocerla para atender un problema de aptitud médica para el trabajo.

Cómo objetar un resultado positivo de una prueba de dopaje/alcohol

Usted puede objetar un resultado positivo a unas de estas pruebas notificando al MRO no más de 72 horas después de recibir el resultado positivo. No se le permitirá proporcionar otra muestra. Un laboratorio certificado por el gobierno escogido por usted realizará una segunda prueba de la misma muestra. Si no se encuentra la sustancia prohibida detectada anteriormente, propondremos tres laboratorios para efectos de una tercera prueba y le pediremos que seleccione uno de ellos para realizar la tercera prueba. Si la tercera prueba da negativa, se cancelará la prueba que dio positiva y usted se reincorporará a su puesto. Si la tercera prueba confirma la presencia de la sustancia prohibida detectada anteriormente, y su empleo se había dado por terminado, seguirá así y usted no será elegible para recontractación.

El Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central referirá todas las objeciones al MRO. El MRO pedirá al laboratorio certificado por el gobierno que envíe parte de la muestra original a otro laboratorio certificado por el gobierno seleccionado por usted. El segundo laboratorio analizará la muestra para detectar la presencia de drogas/alcohol previamente detectada. El MRO le reportará el resultado de la prueba de confirmación.

Si usted objeta los resultados positivos de una prueba de dopaje/alcohol, deberá pagar todos los costos relacionados con la prueba de confirmación realizada por el segundo laboratorio seleccionado por usted. Si durante el proceso de objeción el resultado de la segunda prueba es negativo, lo reincorporarán a su puesto. Walmart le reembolsará todos los costos inicialmente pagados por usted y le pagará las horas programadas que no pudo trabajar antes de ser reincorporado.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

Pruebas de alcohol con resultados positivos

Una prueba de alcohol con resultados positivos es un análisis en el que el contenido de alcohol en la sangre o los resultados de la prueba de alcohol en el aliento del aspirante a empleo o el asociado están al nivel o por encima del nivel equivalente al .04% de concentración de alcohol en la sangre.

Los asociados certificados por el DOT deben consultar la Política de Asociados Certificados por el DOT para obtener información acerca de las pruebas de alcohol con resultados positivos.

Pruebas de dopaje con resultados positivos

Una prueba de dopaje con resultados positivos es un análisis en el que se encuentra que el aspirante a empleo o el asociado tiene en el sistema cualquiera de las sustancias a continuación:

- Cualquier droga ilícita en el nivel o por encima del nivel de detección para esa droga establecido en las guías de la Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental de los EE.UU. ("SAMHSA").
- Usar un fármaco recetado en exceso de las cantidades recetadas; usar un fármaco para una condición que no sea la condición para la cual fue recetado; no seguir las instrucciones recetadas para el uso del fármaco.
- Cualquier fármaco recetado para el cual el aspirante a empleo o el asociado no tiene una receta válida.

Cumplimiento

Si un asociado participa en cualquiera de las siguientes actividades, se dará por terminado su empleo y no será elegible para recontratación:

- Participar en cualquier actividad prohibida, según se define en esta política
- Negarse o no someterse a una prueba de dopaje/alcohol después de ser notificado que se requiere
- Alterar la prueba de dopaje/alcohol (por ejemplo, sustituir o añadir algo a su muestra)
- No reportarse al centro de recolección designado en el tiempo permitido
- No proveer suficiente muestra para análisis en el tiempo designado cuando se lo pide un representante del centro de recolección, a menos que el MRO determine que existe una razón médica válida
- No cumplir con los términos del Acuerdo de Última Oportunidad o no completar satisfactoriamente el programa de tratamiento
- No notificar a un miembro de la gerencia asalariado una condena o un arresto relacionado con drogas, según exige esta política y/o la Política de Arrestos y Condenas de Asociados.
- Cuando su prueba de alcohol produce un resultado positivo, según se define en esta política
- Si su prueba de dopaje da positiva, según se define en esta política, su empleo se dará por terminado debido al resultado y no será elegible para recontratación salvo que:
 - esta sea su primera prueba con resultados positivos y
 - usted completa satisfactoriamente el programa de rehabilitación exigido por la compañía, que incluye firmar y cumplir con el Acuerdo de Última Oportunidad y someterse a pruebas periódicas después de su regreso al trabajo. Si no cumple con cualquiera de los requisitos del programa de rehabilitación o con el Acuerdo de Última Oportunidad, se dará por terminado su empleo y no será elegible para recontratación. Durante una ausencia para asistir a un programa de rehabilitación, se le colocará en licencia sin paga y podrá usar el tiempo de licencia por enfermedad, continuación de salario, vacaciones o tiempo personal que tenga disponible. Al regreso de la licencia, se reincorporará a su antiguo puesto o a un puesto equivalente, a menos que haya sido cesanteado o se haya dado por terminado su empleo mientras estaba de licencia.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol - Puerto Rico

Walmart prohíbe estrictamente las represalias de cualquier tipo por reportar una conducta que pueda violar esta política o por cooperar con la investigación de una posible violación de la política. Un asociado que actúe en represalia contra otro asociado por haber reportado una posible violación a la política o por cooperar con una investigación estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación de su empleo.

Persona(s) contacto

Para cualquier orientación, comuníquese con:

Centro/ unidad	Contacto
Tiendas Walmart, Amigo y Super Ahorros	Gerente de la Tienda Gerente de Mercado Gerente de Mercado de Recursos Humanos Director de Recursos Humanos Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central
Sam's Clubs:	Gerente de Club Gerente de Mercado Gerente de Mercado de Recursos Humanos Director de Recursos Humanos Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central
Logística:	Gerente de Recursos Humanos Gerente de Mercado de Recursos Humanos Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central
Oficina Central:	Gerente de Recursos Humanos Director de Recursos Humanos Departamento de Pruebas de Dopaje de Oficina Central

Esta información no crea un contrato de empleo expreso ni implícito, ni ningún otro compromiso contractual. Walmart puede modificar esta política a su entera discreción sin aviso previo, en cualquier momento, a tenor con las leyes pertinentes.