

Núm. 6028
Fecha: 1RO OCTUBRE 1999

Aprobado: HON. NORMA BURGOS
Secretaria de Estado

Por: *Raquel Nicasio Velázquez*
Secretario Auxiliar de Servicios

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DEL ASESOR LEGAL LABORAL
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD
Avenida Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

313

DECRETO MANDATORIO NUM. 78
QUINTA REVISION (1999)
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE JOYERIA, CORTE Y PULIDO DE PIEDRAS
PRECIOSAS; DE BOTONES; DE FLORES ARTIFICIALES; Y DE
ADORNOS Y OBSEQUIOS PARA FIESTAS

481
245

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Páginas</u>
Artículo I - Definición de la Industria	1-2
Artículo II - Salario Mínimo	2-3
Artículo III - Definición de las Clasificaciones de esta Industria	3-5
Artículo IV - Otras Definiciones	5
Artículo V - Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios	5-6
Artículo VI - Vacaciones	6-8
Artículo VII - Licencia por Enfermedad	8-10
Fecha de Aprobación de este Decreto y Base Legal	10
Publicación del Decreto Mandatorio	10
Vigencia del Decreto Mandatorio	10
Fecha de Radicación en el Departamento de Estado	11
Alcance de la Definición	11-13
Artículo VIII - Vigencia	14
Artículo IX - Aprobación	14

15 *pgf*

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DEL ASESOR LEGAL LABORAL
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES Y
LICENCIA POR ENFERMEDAD
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVENIDA MUÑOZ RIVERA NUM. 505
HATO REY, PUERTO RICO 00918**

DECRETO MANDATORIO NUM. 78

QUINTA REVISION (1999)

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DE JOYERIA, CORTE Y PULIDO DE PIEDRAS
PRECIOSAS; DE BOTONES; DE FLORES ARTIFICIALES; Y DE
ADORNOS Y OBSEQUIOS PARA FIESTAS**

Artículo I – Definición de la Industria

La Industria de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas; de Botones;
de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas comprenderá:

1. La manufactura de toda clase de joyería (incluyendo rosarios) y de piezas y artículos para joyería (incluyendo de fantasía).
2. La elaboración, corte y pulido de piedras preciosas natural o sintética para joyería o uso industrial.
3. La manufactura de hebillas de metales preciosos.
4. La manufactura de botones y hebillas para el cabello.
5. La confección de artículos tales como flores, capullos, moras, follaje, hojas, plantas, frutas, tallos y ramas conocidas comercialmente como artificiales.
6. La manufactura de obsequios para fiestas, adornos y decoraciones para días festivos, con excepción de aquellos de material plástico moldeado o de metal que no sea felpilla metálica, lámina metálica u oropel.

7. La elaboración de adornos y accesorios para el cabello o diseñados para usarse en la ropa de cualquier material.
8. Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades antes mencionadas.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria se aplican al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, excepto en los casos que la Oficina de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor establecidos en otros decretos mandatorios para las ocupaciones de los empleados de otras industrias no se aplicarán ni por interpretación ni en ninguna otra forma a los empleados que trabajen en la Industria de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas, de Botones; de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les fuere aplicable en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Oficina de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas; de Botones; de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas No Cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio un salario no menor, del que se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES	SALARIO MINIMO POR HORA
1. <u>Elaboración de Joyería Fina y de Piedras Preciosas</u> Todos los Empleados	\$3.61 ¹
2. <u>Manufactura de Accesorios y Adornos para el Cabello</u> Todos los Empleados	\$3.61
3. <u>Montaje de Rosarios y Manufactura de Joyería Nativa</u> Todos los Empleados	\$3.61
4. <u>Confección de Flores Artificiales</u> Todos los Empleados	\$3.61
5. <u>Manufactura de Joyería de Fantasía</u> Todos los Empleados	\$3.61
6. <u>Manufactura de Adornos y Obsequios para Fiestas</u> Todos los Empleados	\$3.61
7. <u>Clasificación General</u> Todos los Empleados	\$3.61

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de esta Industria

Las siguientes clasificaciones de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Elaboración de Joyería Fina y de Piedras Preciosas

Comprenderá el tallado, afilado, corte y pulido y otra elaboración de diamantes, otras piedras preciosas o semipreciosas, piedras sintéticas usadas para fines decorativos y joyas naturales y sintéticas para uso industrial.

Incluye, entre otras, la manufactura o montura de sortijas, aros, medallas, brazaletes, prendedores, cadenas hechas de metales

¹ La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, en su Artículo 3, dispone un salario mínimo equivalente al 70 por ciento del salario mínimo federal prevaleciente para los empleados de Empresas No Cubiertas por la Ley Federal. Este salario mínimo es equivalente a \$3.61 la hora a partir del 27 de julio de 1998.

Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio Cubiertas por la Ley Federal, pagarán a sus empleados un salario mínimo no menor de \$5.15 la hora a partir del 1ro. de septiembre de 1997.

preciosos o semipreciosos, cojinetes de zafiro, diamantes para fonógrafos y la montura de éstas y la manufactura de joyería y otros adornos de metales preciosos, con o sin piedras preciosas ,para uso personal.

B. Manufactura de Accesorios y Adornos para el Cabello

Comprenderá las operaciones relacionadas con la manufactura de complementos y adornos para el cabello hechos de cualquier material.

Incluye, entre otros, peines de decorados, hebillas (hair clips), broches (barretes) y las piezas que componen dichos adornos. Los accesorios o complementos para el cabello, incluye entre otros, los pinches (bobby pins), rizadores y onduladores excepto aquellos decorados u ornamentales, principalmente con metales preciosos, piedras naturales o de imitación de perlas.

C. Montaje de Rosarios y Manufactura de Joyería Nativa

Comprenderá las operaciones relacionadas con el montaje de rosarios y la manufactura de joyería de novedad, "novelty jewelry" de materiales que sean en total o en su mayor parte de origen local, tales como semillas, conchas, fibras naturales y materiales similares.

D. Confección de Flores Artificiales

Comprenderá la confección de flores, capullos, moras, follaje, hojas, plantas, frutas, tallos y ramas conocidas común o comercialmente como artificiales.

E. Manufactura de Joyería de Fantasía de Plástico

Comprenderá las operaciones relacionadas con la manufactura o montaje de toda clase de piezas para joyería de fantasía hecha total o en su mayor parte de materiales plásticos, excepto la manufactura de cuentas plásticas, pero incluyendo el perlado, "pearlizing" de botones, cuentas y joyería de fantasía y el enhebrado de cuentas perladas de "pearlized beads".

F. Manufactura de Adornos y Obsequios para Fiestas

Comprenderá la manufactura de adornos y obsequios para fiestas y decoraciones para días festivos, excepto aquellos hechos de metal o de material plástico moldeado que no sea felpilla metálica, lámina metálica u oropel.

G. Clasificación General

Comprenderá, sin que se entienda como limitación, la manufactura o elaboración de aquellos productos o artículos relacionados con la industria no incluidos en las clasificaciones que preceden.

Artículo IV – Otras Definiciones

Las siguientes definiciones de Empresas Cubiertas y No Cubiertas por la Ley Federal tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Empresas Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea de \$500,000 o más y/o que se dedique al comercio interestatal (a exportar lo que produce) o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

B. Empresas No Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sean menor de \$500,000 y que se dedique al comercio local.

Artículo V – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa del Artículo 8(a) y (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, los decretos mandatorios no serán aplicables a:

1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes.
2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos o por el Gobierno de Puerto Rico con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste que operen como negocios o empresas privadas.

3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.
4. Los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por la(el) Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley.

Artículo VI – Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas; de Botones; de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

EMPLEADOS CUBIERTOS POR ESTE DECRETO QUE:	VACACIONES		
	REQUISITOS DE HORAS TRABAJADAS AL MES	DIAS LABORABLES AL MES	DIAS LABORABLES AI AÑO
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	100 horas o más	1 ¼	Quince (15) días
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	1 ¼	Quince (15) días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que haya comenzado a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día laborable por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, o sea, quince (15) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, o sea, quince (15) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en

cualquier mes no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpan el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrán acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

Artículo VII – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas; de Botones; de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo según se dispone a continuación:

EMPLEADOS CUBIERTOS POR ESTE DECRETO QUE:	LICENCIA POR ENFERMEDAD		
	REQUISITOS DE HORAS TRABAJADAS AL MES	DIAS LABORABLES AL MES	DIAS LABORABLES AL AÑO
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	100 horas o más	Un (1) día	Doce (12) días
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	Un (1) día	Doce (12) días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, o sea, doce (12) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, acumularán licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que hayan acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, o sea, doce (12) días laborables al año. Los empleados que trabajen menos de las horas requeridas en cualquier mes no acumularán licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas, si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Fecha de Aprobación de este Decreto

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, en su Artículo 3, faculta a la(el) Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos a aprobar cualquier Decreto Mandatorio o Reglamento.

Este Decreto Mandatorio fue aprobado por la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos, el 20 de julio de 1999.

Publicación del Decreto Mandatorio

El Aviso de Aprobación de este decreto mandatorio fue publicado en el periódico El Nuevo Día, el 12 de agosto de 1999.

Vigencia del Decreto Mandatorio

La disposición de salarios de este decreto mandatorio serán retroactivas al 27 de julio de 1998.

Las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto mandatorio, comenzarán a regir a partir del

La redacción y texto de las disposiciones antes mencionadas se actualizaron a tenor con el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Fecha de Radicación en el Departamento de Estado

Este decreto mandatorio fue radicado en el Departamento de Estado de Puerto Rico, el día

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm. 78 de la Industria de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas; de Botones; de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta industria.

Alcance de la Definición

La definición que precede es similar y cubre las mismas actividades pero no en el mismo orden a las que aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 78 – Cuarta Revisión (1990) aplicable a la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas.

El término manufactura según está usado en esta definición, incluye tanto la elaboración como la montura de los artículos comprendidos en la definición de la industria. El enchapado y nacarado de artículos de joyería y botones están incluidos en el significado del término manufactura.

El término joyería incluye artículos de ornamentación o adorno diseñados para ser usados en la ropa o llevados en o sobre la persona, incluyendo pero sin que esto se entienda como limitación, cigarreras y cigarrilleras de metales preciosos; boquillas y encendedores; cajas de relojes hechas de metales preciosos, bolsas de malla metálica y brazaletes de metal para relojes; e insignias religiosas, universitarias, escolares, militares y fraternales. El término "joyería" según está usado aquí no incluye, sin embargo, cortaplumas, cortacigarros, placas, hebillas de correas, que no sean de metales preciosos, artículos para la mesa o armaduras y broches para bolsos de mano y portamonedas. No incluye el ensayo, refinamiento y fundición de metales inferiores o metales preciosos (base or precious metal).

El término piezas para joyería (jewelry findings) como se usa en esta definición, incluye, sin que esto se entienda como limitación, la manufactura de piezas para joyería sin montar y artículos surtidos para ser usados en las joyerías, tales como láminas, alambre y tubería. Sin embargo, el término no incluye piezas que son usadas predominantemente en productos que no sean joyería, tales como resortes, hojas o limas de uñas.

El corte y pulido de piedras preciosas incluyendo el corte y pulido de diamantes y otras piedras preciosas, el perforado de perlas, el recorte y engastado de piedras, la preparación de joyas para instrumentos, herramientas, relojes o cronómetros y la preparación de piedras naturales o sintéticas para engastes, están incluidos en esta industria.

La Oficina de Revisión de Salarios desea hacer constar, que las hebillas a que se hace mención en la definición de la industria son hebillas de metales preciosos. Cualquier tipo de hebilla que no sea de un metal precioso o las utilizadas como adorno o accesorio para el cabello están excluidas de la definición.

La definición de esta industria incluye la manufactura de botones y de hebillas en bruto y piezas.

La manufactura de flores artificiales tales como: capullos, moras, follaje, hojas, plantas, frutas, tallos y ramas no naturales, forman parte de esta definición. La elaboración de flores naturales, de vidrio soplado, de flores talladas en madera y elaboración de plumas, y de cinta o tela para la ropa interior de mujer, están excluidos de la definición de la industria. Las actividades antes mencionadas forman parte de los Decretos Núm. 89 de Servicios Comerciales, Núm. 67 de Piedra, Arcilla, Vidrio, Cemento y Productos Relacionados; Núm. 25 de Madera y sus Productos y el Núm. 35 de la Industria de Artículos de Aguja, respectivamente.

La manufactura de adornos y obsequios para fiestas y decoraciones para días festivos están incluidos en esta definición. Los obsequios, adornos y decoraciones hechas de metal o de material plástico moldeado que no sea felpilla metálica u oropel están excluidas de esta industria y sí incluidas en el

Decreto Mandatorio Núm. 81, aplicable a la Industria de Metales, Maquinaria, Equipo de Transportación, Productos Eléctricos, Instrumentos y Productos Relacionados y el Decreto Núm. 80 de la Industria de Productos Plásticos, respectivamente.

La elaboración de adornos y accesorios para el cabello de cualquier material, forman parte de la definición de esta industria. Los adornos para el cabello incluyen peines decorados u ornamentales, hebillas (hair clips), broches y las piezas que componen dichos adornos. Los accesorios para el cabello incluyen pinches (bobby pins), hebillas, rizadores y onduladores que no sean de naturaleza ornamental.

Es la intención de la Oficina de Revisión de Salarios en cuanto a los pinches (bobby pins) se refiere, incluir aquellas operaciones de empresas que se dedican exclusivamente a cortar el metal y doblarlo en forma de pinche para que sea otra empresa la que termine y empaque el producto final. Ambas operaciones aunque sean llevadas a cabo por empresas distintas estarían cubiertas por el decreto que se apruebe para esta industria.

Los productos hechos de papel, tales como: servilletas, manteles, tapetes, vasos, platos, utensilios y confeti deben considerarse incluidos en la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones, cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 83.

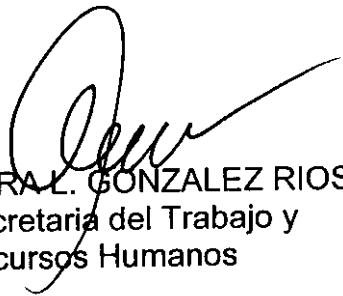
En la definición se dice que comprenderá, además, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas. El alcance de esta expresión es incluir en esta industria aquellos empleados que llevan a cabo labores de oficina, de reparación, alteración o mantenimiento, labores de transportación de los productos manufacturados o cualesquiera otras labores relacionadas con o necesarias a las actividades manufactureras del patrono.

Artículo VIII – Vigencia

Este Decreto entrará en vigor a los treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico, de acuerdo a la Sección 2.8(2) de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988.

Artículo IX – Aprobación

El presente Decreto es aprobado por la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, a 2 de septiembre de 1999.



AURA L. GONZALEZ RIOS
Secretaria del Trabajo y
Recursos Humanos