

**Estado Libre Asociado De Puerto Rico  
Departamento Del Trabajo y Recursos Humanos  
Administración De Seguridad y Salud Ocupacional De Puerto Rico**

---

**REVISIÓN DE EXPEDIENTES DE ADIESTRAMIENTO  
DE TELECOMUNICACIONES**

---

**Departamento del Trabajo**

**29 CFR Parte1910**

**[Docket No. S-020B]**

**Revisión de Expedientes de Adiestramiento de Telecomunicaciones**

**Agencia:** Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), Trabajo

**Acción:** Regla final

**Sumario:** La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), por este modo revisa los requisitos de archivo de expedientes en las disposiciones de adiestramiento de la Norma de Telecomunicaciones (29 CFR 1910.268(c)), con el propósito de minimizar las cargas de trámites impuestas sobre los patronos y para aclarar qué información está requerida. La regla final elimina el requisito de que los patronos preparen una descripción escrita del programa de adiestramiento. También revisa el requisito de que el patrono mantenga un expediente de los empleados adiestrados, substituyendo el requisito de que el patrono prepare un expediente de certificación para demostrar el cumplimiento con los requisitos de adiestramiento. Este expediente de certificación será preparado al tiempo en que el adiestramiento sea completado e incluirá la identidad del empleado adiestrado, la firma del patrono o la persona que condujo el adiestramiento y la fecha en que el adiestramiento fuera completado. OSHA cree que esta acción minimizará la carga de trámites sobre los patronos, según es la intención de la Paperwork Reduction Act of 1980, sin reducir la protección a la seguridad y la salud de los empleados.

**Fecha:** Esta revisión entrará en vigor el 28 de octubre de 1987

**Para más información, comuníquese con:** Mr. James F. Foster, U. S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Room N3647, 200 Constitution Avenue, NW., Washington, DC 20210, (202) 523-8148.

**Información Suplementaria:**

I. Trasfondo

La Paperwork Reduction Act de 1980 (44 U.S.C. 3501 *et seq.*) fue ejecutada para minimizar la carga federal de trámites y maximizar la eficiencia y utilidad de las actividades federales de recopilación de información. La Ley establece las metas para la reducción faseada de cargas federales de recopilación de información. La Paperwork Reduction Act también requiere que la Office of Management and Budget (OMB), promulgue reglamentaciones que guíen a las agencias federales en sus esfuerzos de cumplimiento. OMB ha publicado reglamentaciones de implantación en CFR Part 1320 y ha emitido directrices suplementarias.

Además, la sección 8(d) de la Occupational Safety and Health Act (OSH Act), establece que: "Cualquier información obtenida por el Secretario \* \* \* bajo esta Ley deberá ser obtenida con una carga mínima sobre los patronos \* \* \*".

En un esfuerzo por cumplir con estas metas estatutorias, OSHA condujo una revisión comprehensiva de las normas de OSHA para identificar todos los requisitos de archivo de expedientes. OSHA entonces analizó cada uno de los 38 requisitos identificados para determinar qué cargas de archivo de expedientes pudieran reducirse.

Cada requisito fue revisado para determinar:

- Qué clase de información era requerida;
- Cómo vaya a ser usada esta información;
- Si esta información es recopilada por otras autoridades (e.g., conforme a la ley o reglamentación estatal o local);
- Si este expediente proveería información que un oficial de cumplimiento no verificaría al tiempo de una inspección; y,
- Qué requisitos contribuyeron directamente a la seguridad y salud de los empleados.

Sobre las bases de esta revisión y análisis, OSHA identificó 22 disposiciones en las normas halladas en el 29 CFR Partes 1910, 1915 y 1926 que, en su opinión, no contribuían directamente a la seguridad y salud de los trabajadores, cargaban innecesariamente a los patronos con requisitos de que preparen y mantengan expedientes de pruebas, inspecciones y cotejos de mantenimiento.

En particular, OSHA determinó que los requisitos de mantenimiento en cuestión fueron adoptados porque la Agencia quería que el patrono proveyera evidencia de que las pruebas e inspecciones requeridas hayan sido realizadas. Habiendo tomado esa determinación, OSHA comparó los propósitos de los requisitos de archivo de expedientes con su lenguaje y halló que requerían más información de la que OSHA necesita. Por lo tanto, OSHA determinó que las revisiones eran apropiadas.

OSHA también identificó como apropiado para la eliminación, una disposición de archivo de expedientes duplicadora y otra que trataba de intereses fuera de la jurisdicción de OSHA.

El 3 de enero de 1986, OSHA un Notice of Proposed Rulemaking (NPRM) en el **Federal Register** (51 FR 312) para revisar las 22 disposiciones en cuestión y para revocar las otras dos disposiciones. Los tres requisitos de archivo de expedientes de la industria de la construcción que fueron propuestos para revisión en el Aviso de Vista Pública del 14 de marzo de 1986 (51 FR 8844), porque OSHA determinó que no había consultado formalmente con el Advisory Committee on Construction Safety and Health (ACCSH), concerniente a ello. Estas tres disposiciones han sido subsiguientemente revisadas formalmente por ACCSH y son tema de una reglamentación separada. Se sostuvo una vista pública el 15 de abril de 1986 sobre las restantes 19 disposiciones y fueron revisadas por la publicación de una Regla Final en el **Federal Register** del 29 de septiembre de 1986 (51 FR 34552).

OSHA indicó en esa Regla Final que continuaría sus esfuerzos para identificar disposiciones donde las cargas de archivo de expedientes pudieran ser reducidas sin reducir la protección a los trabajadores (51 FR 34553).

Consistente con esta declaración, OSHA revisó los requisitos de las disposiciones de la Norma de Telecomunicaciones ( ' 1910.268(c). En la actualidad, esta norma requiere que el patrono desarrolle un programa de adiestramiento que incluya una lista de los cursos tema y el personal a ser adiestrado. Al patrono también se requiere proveer a OSHA, a petición, de una descripción escrita del programa y un expediente de los empleados adiestrados. OSHA determinó que este párrafo requería más información de lo necesario para demostrar cumplimiento con el requisito de adiestramiento.

Basado sobre esta determinación, OSHA publicó un Notice of Proposed Rulemaking (NPRM) en el **Federal Register** del 14 de abril de 1987 (52 FR 12116). La Agencia propuso revisar el párrafo (c) de la norma actual de modo que a los patronos se les requeriría preparar expedientes de certificación para demostrar que los empleados han sido adiestrados según requerido por la norma.

El NPRM estableció un período de 60 días, que terminó el 15 de junio de 1987, para la submisión de los comentarios escritos y de las peticiones de vista. OSHA recibió cuatro comentarios sobre el NPRM y ninguna petición de vista. Esos comentarios serán discutidos en la sección de Sumario y Explicación.

Según OSHA señaló en el NPRM, la Norma de Telecomunicaciones ya especifica los elementos a ser incluidos en el programa de adiestramiento. Por lo tanto, OSHA determinó que requerir a los patronos que escriban descripciones de sus programas de adiestramiento era redundante e innecesariamente cargoso. Además, OSHA señala que los patronos generalmente han cumplido con el requisito de "descripción escrita" simplemente preparando un borrador de curso para cada tema listado en el programa de adiestramiento. La "descripción escrita" en realidad proveía menos información que la obtenida leyendo el ' 1910.268.

OSHA también determinó que a los patronos no debe requerirse listar los tipos de personal a ser adiestrados debido a que el propósito establecido del párrafo (c) actual es "asegurar que los empleados no se dediquen a actividades a las cuales aplique esta sección hasta que tales empleados hayan recibido el adiestramiento apropiado; \* \* \* " Por lo tanto, la preocupación clave es si un empleado dado estará realizando trabajo cubierto por ' 1910.268, no si ese empleado tiene un título de trabajo particular.

Además, OSHA ha determinado que la norma existente no establece qué constituye un "expediente." La regla final aclara el requisito de modo que el patrono puede cumplir preparando un expediente de certificación que contenga la identidad de los empleados adiestrados, la firma del patrono o la persona que proveyó el adiestramiento. El expediente de certificación ha de ser preparado cuando el adiestramiento haya sido completado y será mantenido en archivo para revisión por el Oficial de Cumplimiento de OSHA al tiempo de una inspección.

Según señalado anteriormente, OSHA adoptó los requisitos de archivo de expedientes en cuestión para proveer garantía de que los empleados fueran adiestrados según requerido por la norma. OSHA ha determinado, basado sobre sus 15 años de experiencia ejecutando tipos de requisitos similares, que los documentos escritos en la actualidad requeridos bajo esta norma no son necesarios para verificar el cumplimiento con los requisitos de adiestramiento. Por lo tanto, OSHA está revisando los requisitos pertinentes de modo que a los patronos se les requiera preparar un expediente de certificación contemporáneo, según dispuesto aquí.

El expediente de certificación contemporáneo puede ser mantenido en cualquier manera que provea la información requerida. Por ejemplo, una lista de los empleados que fueran adiestrados tendría que estar firmada y fechada solo una vez si todos los empleados fueron adiestrados en la misma fecha. Con tal lista, el patrono y la persona que realice el adiestramiento no tendría que firmar y fechar un expediente separado para cada empleado adiestrado. Además, los patronos pueden hallar que necesitan firmar una entrada en el archivo de personal del empleado que indique la fecha en que fuera recibido el adiestramiento. Algunos patronos pueden hallar que no necesitan cambiar sus métodos de archivo de expedientes para cumplir con estos requisitos revisados.

Si el patrono registra el adiestramiento con procesador de datos automático y varios empleados son adiestrados en la misma fecha, puede alcanzarse el cumplimiento haciendo que la persona que condujo el adiestramiento, o el patrono, firmen y fechen un impreso que identifique a las personas adiestradas. El impreso de computadora tendría que ser mantenido, desde luego, y facilitado para revisión al tiempo de una inspección de OSHA.

OSHA estima que la revisión reducirá su carga de trámites impuesta en alrededor de 21,000 horas y que los patronos en la industria de las telecomunicaciones ahorrarían aproximadamente \$164,000 anualmente. Además, los patronos obtendrán clara guía en relación a qué información deba ser incluida cuando el patrono verifica el cumplimiento.

OSHA ha determinado que la revisión no reducirá la protección de la seguridad y salud de los empleados, entonces el requisito en ' 1910.268(c) para adiestrar empleados no será cambiado. OSHA cree que un expediente de certificación proveerá evidencia de cumplimiento con el requisito de adiestramiento pertinente que es equivalente a la provista por los expedientes específicos anteriormente requeridos.

OSHA continuará revisando sus requisitos de archivo de expedientes en un esfuerzo por garantizar que provean la protección necesaria para los empleados, mientras imponen una carga mínima sobre los patronos.

## II. Sumario y Explicación

La regla final es idéntica a la regla propuesta. En la regla propuesta, OSHA explicó que las disposiciones existentes del párrafo ' 1910.268(c) requiere que el patrono adiestre a los empleados en las prácticas seguras requeridas por la norma antes de que el patrono asigne empleados para realizar trabajo cubierto por la norma. Para demostrar cumplimiento con los requisitos de adiestramiento, a los patronos se requiere una descripción escrita de su programa de adiestramiento, incluyendo una lista de los cursos y los tipos de personal a ser adiestrados. Según explicado en la sección de trasfondo anteriormente, OSHA determinó que requerir una "descripción escrita" del programa de adiestramiento es redundante e innecesario porque la descripción escrita no es una elaboración de cómo haya de realizarse el adiestramiento; más bien, una breve descripción de áreas de los temas que serían cubiertos. Por lo tanto, la Agencia ha concluido que el requisito de "descripción escrita" no provee información alguna que la Agencia pudiera usar para verificar el cumplimiento con el requisito de adiestramiento pertinente de la norma.

Además, bajo la norma actual, a los patronos se requiere preparar y mantener un expediente de los empleados que hayan recibido tal adiestramiento. OSHA está de acuerdo en que registrar la identidad de los empleados que hayan sido adiestrados provee información útil mediante la cual verificar el cumplimiento con

los requisitos de adiestramiento. Por lo tanto, la Agencia ha retenido esta disposición como parte del requisito de certificación.

La regla revisa las disposiciones de archivo de expedientes de la norma de telecomunicaciones requiriendo a los patronos preparar un expediente de certificación que indique que los empleados han sido adiestrados según requerido por la norma. Este expediente de certificación debe contener la identidad de la persona adiestrada, la firma del patrono o la persona que condujo el adiestramiento y la fecha en que el adiestramiento fuera completado. La regla final no altera el requisito existente de adiestrar empleados, pero elimina el requisito de preparar una descripción escrita del programa de adiestramiento.

El California Department of Industrial Relations (CAL/OSHA) (Ex. 3-1), recomendó la adopción de la propuesta y sugirió que OSHA añada "Protección de área de trabajo y control de tránsito" a la lista de los temas cubiertos por el adiestramiento. OSHA observa que este añadido sugerido se relaciona a asuntos fuera del alcance de esta reglamentación. Por lo tanto, sería necesario iniciar un procedimiento de reglamentación separado para actuar según las recomendaciones de CAL/OSHA.

La Connecticut Union of Telephone Workers, Inc. (CUTW) (Ex. 3-2), comentó que "para garantizar que los empleados reciban adiestramiento de seguridad adecuado, los patronos deben continuar manteniendo una descripción escrita de su programa de adiestramiento \* \* \*". La CUTW sostuvo su comentario explicando que "Mantener actualizados los expedientes de adiestramiento de seguridad es un pequeño paso para alcanzar este fin" y que "Estos expedientes son necesarios para que OSHA determine si los patronos están proveyendo adiestramiento adecuado \* \* \*". CUTW declaró subsiguientemente que "Para alertar a los empleados sobre cómo esta norma les afecta, todo programa de adiestramiento debe continuar incluyendo una lista de los cursos y los tipos de personal (títulos de trabajo) a quienes se le requiere recibir la instrucción. "El CUTW no sometió, sin embargo, información, ejemplos o evidencia algunos para demostrar que la seguridad de los trabajadores sería menoscabada si el programa de adiestramiento (incluyendo la lista de cursos y los tipos de personal al que se requiera recibir la instrucción), no estuviera escrito. La CUTW tampoco sometió evidencia alguna para demostrar que la seguridad de los trabajadores sería menoscabada si al patrono se permitiera preparar y mantener un expediente de certificación para demostrar que el empleado ha sido adiestrado. CUTW tampoco explicó cómo requerir que el programa de adiestramiento esté por escrito "garantizaría que los empleados recibieran adiestramiento de seguridad adecuado \* \* \*". En ausencia de la información de apoyo a la posición de CUTW, la Agencia se adhiere a su determinación explicada anteriormente, de que los requisitos de información eliminados no son necesarios para verificar el cumplimiento. OSHA reitera que los requisitos de adiestrar a los empleados no están siendo alterados por esta revisión.

El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (Ex. 3-3), estuvo de acuerdo con el enfoque de certificación para determinar el cumplimiento, pero recomendó que el expediente de certificación incluya la firma del empleado adiestrado y una tabla de contenido o agenda de curso para el programa de adiestramiento.

Según ha sido explicado anteriormente, OSHA cree que la revisión propuesta proveerá la garantía necesaria de que los patronos hayan cumplido con los requisitos de adiestramiento. Al igual que con CUTW, NIOSH no ha presentado evidencia para substanciar el punto de vista de que los requisitos de archivo de expedientes sean necesarios para la protección de la seguridad y salud de los empleados. En particular, la Agencia ha determinado que requerir la identidad los empleados adiestrados sobre la certificación de expedientes provee

garantía de cumplimiento adecuada, de modo que también requerir que los empleados adiestrados firmen la certificación es innecesario.

Aún más, con relación a la sugerencia de NIOSH de que los empleados firmen el expediente de certificación de adiestramiento. OSHA cree que la responsabilidad de demostrar el cumplimiento con el requisito de adiestramiento debe permanecer con el patrono o la persona que conduzca el adiestramiento. OSHA señala que a los patronos, no a los empleados, se requiere garantizar que se sigan los requisitos de adiestramiento, así que los empleados adiestrados no son la parte apropiada para preparar la certificación de cumplimiento.

La sugerencia de NIOSH de que el expediente de certificación incluya una tabla de contenido o agenda de curso requeriría a los patronos en efecto, si se adoptara, continuar preparando "descripciones escritas" de los programas de adiestramiento. OSHA ha determinado que tal requisito es innecesario.

Además, NIOSH recomendó que OSHA sustituya el término "respiración artificial" por el término más preciso y comúnmente usado de "resucitación cardio-pulmonar (CPR)." OSHA señala que esta sugerencia cae fuera del alcance de la reglamentación. Por lo tanto, sería necesario que OSHA iniciara un procedimiento de reglamentación separado para actuar sobre la recomendación de NIOSH.

La National Arborist Association Inc. (NAA) (Ex. 3-4), trajo dos preocupaciones relacionadas a los asuntos fuera del alcance de esta reglamentación. Actuar sobre cualquiera de estos asuntos requeriría que OSHA iniciara un procedimiento de reglamentación separado. La primera preocupación era que, de una mano, la norma propuesta requeriría que los empleados fueran "adiestrados" antes de trabajar, mientras que, de la otra mano, permitiría a "adiestramiento práctico". La NAA declaró que, dado el aparente conflicto en el lenguaje reglamentario, "se permite a los adiestrandos recibir adiestramiento práctico, pero no se les permite recibirlo realizando trabajo cubierto". La Agencia observa que el lenguaje reglamentario pertinente no está propuesto para revisión y por lo tanto, no será cambiado por esta regla final. Como punto de aclaración, sin embargo, OSHA no considera que los empleados que estén recibiendo adiestramiento práctico estén dedicados a actividades para las cuales no hayan recibido el adiestramiento requerido.

La NAA también declaró que el requisito de certificación sería demasiado oneroso para sus miembros porque deben adiestrar a grandes números de empleados transitorios en muchos tiempos y localizaciones diferentes. OSHA señala que aunque está preocupada por reducir la carga de trámites, no puede eximir a los patronos de cumplir con esta norma simplemente porque los patronos hallan que cumplir con esta norma sea "demasiado oneroso." OSHA observa que el comentario de NAA igualmente pudiera estar dirigido a los requisitos de archivo de expedientes actuales al igual que al requisito revisado. Ciertamente, si algo, los miembros de NAA han tenido cargas de archivo de expedientes más pesadas bajo los requisitos actuales de las que tendrán bajo la nueva disposición de expedientes de certificación. De conformidad, OSHA cree que los miembros de la NAA, como otros patronos sujetos a esta norma, hallarán que esta revisión dispone proveer el alivio apropiado de las cargas innecesarias de archivo de expedientes.

OSHA ha determinado que la norma revisada no reducirá la protección de la seguridad y salud de los empleados porque el requisito actual de que los patronos adiestren a sus empleados antes de que se dediquen a actividades cubiertas por el 1910.268, no ha sido revisada.

### III. Avalúo de Impacto Reglamentario y Avalúo de Flexibilidad Reglamentaria

OSHA ha determinado que esta regla no es una "regla mayor" bajo Executive Order 12291, porque no es probable que resulte en: (1) Un efecto anual sobre la economía de \$100 millones o más; (2) un aumento mayor en costos o precios para los consumidores, industrias individuales, las agencias de gobierno federal, estatal o local, o regiones geográficas; o (3) efectos adversos significativos sobre la competencia, empleo, inversión, productividad, innovación o la capacidad de las empresas con base en los EEUU para competir con las empresas de base extranjera o mercados de exportación. Por lo tanto, no se requiere análisis de impacto reglamentario.

Basado sobre una revisión de la información relevante, OSHA concluye que un análisis de impacto reglamentario bajo la Regulatory Flexibility Act (5 U.S.C. 603, 605), no es necesario. OSHA estima que la industria de las telecomunicaciones invierte aproximadamente \$204, 000 anualmente para cumplir con el requisito de archivo de expedientes que será revisado por esta regla. OSHA también estima que los costos de cumplimiento después de que esta regla sea promulgada será aproximadamente \$40,000 anualmente. Por lo tanto, los ahorros en costos de cumplimiento serán \$164,000. Este impacto económico total estará generalmente distribuido sobre numerosos patronos, de modo que OSHA concluye que esta regla no tendrá un impacto económico significativo sobre un número substancial de pequeñas entidades.

### IV. Aprobación de OMB bajo al Paperwork Reduction Act

Esta revisión requiere que los patronos preparen una certificación. Bajo los términos del 5 CFR 1320.7(k)(1), las certificaciones no están sujetas a la Paperwork Reduction Act o sus reglamentaciones de implantación. De aquí que la aprobación de OMB bajo la Paperwork Reduction Act no está requerida.

### V. Estados de Plan Estatal

Los 25 estados y territorios con sus propios planes de seguridad y salud aprobados por OSHA deben revisar sus normas actuales dentro de los seis meses de la fecha de publicación de la norma final o mostrar a OSHA por qué no hay necesidad de actuar, e.g., porque una norma estatal actual que cubre esta área ya es "al menos tan efectiva" como la norma Federal revisada. Estos estados y territorios son: Alaska, Arizona, California, Connecticut\*, Hawaii, Indiana, Iowa, Kentucky, Maryland, Michigan, Minnesota, Nevada, Nuevo Mexico, Nueva York\*, Carolina del Norte, Oregon, Puerto Rico, Carolina del Sur, Tennessee, Utah, Vermont, Virginia, Islas Vírgenes, Washington y Wyoming.

### **Autoridad**

Este documento fue preparado bajo la dirección de John A. Pendergrass, Assistant Secretary of Labor for Occupational Safety and Health, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, NW., Washington, DC 20210.

Conforme a las secciones 6(b), 8(c), 8(d) y 8(g) de la Occupational Safety and Health Act of 1970 (29 U.S.C. 655, 657), Secretary of Labor's Order No. 9-83 (48 FR 35736) y 29 CFR Part 1911, OSHA enmienda la 29 CFR Part 1910 según se establece a continuación.

---

\* Plan cubre solamente empleados estatales y locales

Firmado en Washington, DC, este 23er día de septiembre de 1987.

John A. Pendergrass,  
Assitant Secretary of Labor

## Lista de Temas en 29 CFR Parte 1910

Certificación, Seguridad y salud ocupacional, Archivo de expedientes, Seguridad, Telecomunicaciones, Adiestramiento.

### Parte 1910 - Normas de Seguridad y Salud Ocupacional

1. La autoridad de citación para la Subparte R de la Parte 1910 continúa para que lea como sigue:

**Autoridad:** Secs. 4, 6, 8, Occupational Safety and Health Act of 1970 (29 U.S.C. 653, 655, 657); Secretary of Labor's Order No. 12-71 (36 FR 8754), 8-76 (41 FR 25059) o 9-83 (48 FR 35736), según aplicable.

Las secciones 1910.261, 1910.262, 1910.265, 1910.266, 1910.275 también emitidas bajo 29 CFR Parte 1911.

2. En ' 1910.268, el párrafo (c) está revisado para que lea:

#### ' 1910.268 Telecomunicaciones

\* \* \* \* \*

(c) *Adiestramiento.* Los patronos deberán proveer adiestramiento sobre las varias precauciones y prácticas de seguridad descritas en esta sección y deberán garantizar que los empleados no se dediquen a actividades a las cuales aplique esta sección hasta que tales empleados hayan recibido el adiestramiento apropiado en las varias precauciones y prácticas seguras requeridas por esta sección. Sin embargo, donde el patrono pueda demostrar que el empleado ya está adiestrado en las precauciones y prácticas seguras requeridas por esta sección antes de su empleo, el adiestramiento no necesita ser provisto a ese empleado, de acuerdo con esta sección. Donde se requiera el adiestramiento, deberá consistir en adiestramiento práctico en el trabajo o adiestramiento tipo salón de clase o una combinación de ambos. El patrono deberá certificar que los empleados hayan sido adiestrados preparando un expediente de certificación que incluya la identidad de la persona adiestrada, la firma del patrono o la persona que condujera el adiestramiento y la fecha en que se completara el adiestramiento. El expediente de certificación deberá ser preparado al completarse el adiestramiento y deberá mantenerse en archivo por la duración del empleo del empleado. El expediente de certificación deberá facilitarse a petición al Secretario Auxiliar para Seguridad y Salud Ocupacional. Tal adiestramiento deberá, donde sea apropiado, incluir los siguientes temas:

(1) Reconocimiento y prevención de los peligros relacionados a encuentros con substancias peligrosas y animales, insectos o vida vegetal;

(2) Procedimientos a ser seguidos en situaciones de emergencia; y

(3) Adiestramiento en primeros auxilios, incluyendo instrucción en respiración artificial.

\* \* \* \* \*

[FR Doc. 87-22334 Filed 9-25-87; 8:45 am]

**BILLING CODE 4510-26-M**