



ORDEN ADMINISTRATIVA DCR-2018- 05

Fecha de Efectividad:

5 de diciembre de 2018

Aprobado por:


Erik Y. Rolón Suárez
Secretario

PARA ESTABLECER LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LAS NORMAS PARA EL AFIANZAMIENTO DEL RESPETO, LA ADECUADA INTERACCIÓN Y LA NO DISCRIMINACIÓN CON PERSONAS DE LA COMUNIDAD LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANSGÉNERO, TRANSEXUAL, QUEER, INTERSEXUAL Y ASEXUAL.

I. PROPÓSITO


Esta Orden Administrativa tiene el propósito de reiterar la política pública y actualizar los procedimientos gerenciales, operativos y administrativos para que las personas empleadas o contratadas por el Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR), en su interacción con personas de la comunidad Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Queer, Intersexual y Asexual (LGBTQTQIA), asistan en la promoción de la seguridad, respeto, trato adecuado, dignidad e integridad física y emocional de esta comunidad. En este sentido, todos los empleados y contratistas del DCR deberán tratar a los miembros de la comunidad LGBTQTQIA con el respeto y la dignidad que todo ser humano merece. Para esto, se prohíbe toda clase de discrimen o apariencia de discrimen por razón de orientación sexual e identidad de género, real o percibida, incluida la burla y el irrespeto, en todas las instituciones, oficinas y dependencias que



componen el DCR. Asimismo, la normativa procura que este personal denuncie activamente cualquier tipo de actuación contraria a los preceptos de dignidad y respeto humano al cual todos somos acreedores, de generarse en su presencia contra cualquier miembro de la población correccional que pertenezca a la comunidad LGBTTTQIA.

II. BASE LEGAL

- El Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas, la cual establece que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (...)”. Denota el énfasis brindado al absoluto derecho que tiene cada ser humano a no ser discriminado por razón de su orientación sexual o su identidad de género.
- El Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el cual dispone que: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

 • La Carta de Derechos de nuestra Constitución, inspirada a su vez en la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida en 1948, la cual enuncia que “la dignidad del ser humano es inviolable” y que “todos los seres

humanos somos iguales ante la ley”. Configura el marco jurídico puertorriqueño que persigue la plena protección e igualdad de derechos humanos a toda persona, independientemente de su identidad de género u orientación sexual real o percibida.

- La Ley 22-2013, que establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico respecto a la prohibición al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado.
- La Orden Ejecutiva Número 2017-037, que recoge como política pública del Gobierno de Puerto Rico la prohibición al discrimen por razón de edad, raza, color, credo, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual real o percibida, género, origen nacional, condición social, afiliación política, estado civil, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión, agresión sexual o acecho, impedimento físico o condición de veterano. Además, crea el Consejo Asesor LGBTT del Gobernador de Puerto Rico, por medio del cual se reconoce el respeto a la diversidad de ideas, razas y convicciones como uno de los principios básicos que nos definen como puertorriqueños. Así, establece la aspiración a vivir en un Puerto Rico en el que –sin importar el origen, creencias, condición social, orientación sexual, género o edad– seamos capaces de respetar cada una de las características que nos hacen ser quienes somos.
- El Plan para Puerto Rico, mediante el cual el Gobierno se compromete a velar por el cumplimiento de la legislación protectora de los derechos vigentes en el ordenamiento jurídico.

- El Plan de Reorganización Núm. 2-2011, faculta al Departamento de Corrección y Rehabilitación para estructurar la política pública correccional, establecer directrices programáticas y normas para el régimen institucional.

III. APLICABILIDAD

Esta Orden Administrativa será de aplicabilidad a todo empleado, ya sea unionado, gerencial, civil, de seguridad y contratista del Departamento de Corrección y Rehabilitación.

IV. DEFINICIONES

1. Cacheos - Registro físico de índole superficial y palpado, con el fin de identificar cualquier artículo, arma o sustancia.
2. Clase Protegida - Se refiere a una población o grupo de personas con características en común que históricamente han sido discriminadas ya sea por su raza, color de piel, sexo, nacimiento, origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, o por ser persona sin hogar. La protección a estos grupos se encuentra cobijada tanto por la Constitución de los Estados Unidos de América, y/o la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y/o mediante leyes estatales o federales.



3. Cuerpo de Oficiales de Custodia - Cuerpo integrado por Oficiales Correccionales y Oficiales de Servicios Juveniles del Departamento de Corrección y Rehabilitación, creado en virtud del Plan de Reorganización Núm. 2 del 2011.
4. Departamento (DCR) - Se refiere al Departamento de Corrección y Rehabilitación, según dispuesto por el Plan de Reorganización Núm. 2 del 2011.
5. Discrimen - Separar, distinguir, diferenciar, hostigar o tratar de forma desigual, injusta o ilegalmente a una persona por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual e identidad de género real o percibida, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar u otra razón prohibida por ley.
6. Empleado - Toda persona que ocupe un puesto del Departamento de Corrección y Rehabilitación de Puerto Rico, con carácter regular, transitorio, de confianza, probatorio o con clasificación irregular. Para fines de esta orden administrativa, también se consideraran como tales a los contratistas que proveen servicios al DCR.
7. Expresión de Género - Expresión relacionada con el género o la conducta de una persona, independientemente de su sexo



asignado al individuo al nacer. La expresión de género puede ser considerada como la forma en que alguien expresa y presenta exteriormente su identidad de género.

8. Género - Construcción socio-cultural e histórica de características atribuidas según el sexo biológico (femenino o masculino).
9. Género No Conforme - Es cuando una persona se identifica o expresa un género distinto al de las expectativas tradicionales sociales de género.
10. Identidad de Género - Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento.
11. Institución Correccional - Toda estructura o lugar, bajo la jurisdicción del Departamento de Corrección y Rehabilitación, donde sean ingresados miembros de la población correccional que hayan sido imputados o sentenciados por delito o desacato.
12. Instituciones Juveniles – Toda estructura o lugar, bajo la jurisdicción del Departamento de Corrección y Rehabilitación, donde sean ingresados menores o jóvenes transgresores que hayan sido imputados o cuenten con una medida dispositiva adjudicada por el Tribunal de Menores. También incluye los Centros de Tratamiento Social donde se ubican estos menores o jóvenes transgresores, para recibir servicios de evaluación,



diagnósticos, tratamiento y custodia luego de la disposición del Tribunal.

13. Intersexual - Diversas combinaciones de características genéticas, ya sean cromosómicas (XX/XY), hormonales o de genitalia, en donde se entiende que la persona no cumple con las características utilizadas por el discurso médico para clasificar entre "hombre" o "mujer"; antes conocida como Hermafroditismo.
14. Joven Transgresor(a) o JT – Todo menor detenido(a) en virtud de una Orden del Tribunal e ingresado a una institución juvenil, Centro de Detención o Centro de Tratamiento Social. Aplica a los que se benefician de programas en la comunidad.
15. Miembros de la Población Correccional (MPC) - Toda persona detenida, sentenciada o convicta en virtud de un dictamen o resolución del Tribunal e ingresada en una institución correccional o Centro de Tratamiento Residencial. Asimismo, incluirá toda persona que reciba servicios o que esté disfrutando de privilegios del Negociado de Programas de Comunidad.
16. Nombre Preferido - Nombre que una persona transgénero escoge para identificarse conforme a su identidad de género. El mismo puede o no ser también el nombre legal de la persona.
17. Orientación Sexual - La capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género.

18. Prejuicio - Opinión, generalmente negativa, que se forma sobre algo o alguien de manera anticipada. Es la acción y efecto de prejuzgar, motivado por una clase protegida o la percepción de una clase protegida, ya sea por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar u otra razón prohibida por ley.
19. Registro - Se refiere a registro de celdas y/o al registro al desnudo.
20. Sexo - En materia de biología humana, se refiere a aquella condición de tipo orgánica que diferencia al hombre de la mujer. Se clasifica tradicionalmente según su genitalia, pero también se ha llegado a tomar en consideración factores hormonales y cromosomas.
21. Transexual - Persona transgénero que además de su expresión de género masculina o femenina, realiza intervenciones médicas para adecuar su físico a su identidad o expresión de género.
22. Transfobia – Temor, odio o desprecio que una persona siente o demuestra hacia las personas transgénero.
23. Transgénero - Es un término amplio que abarca a todo aquel individuo cuya identidad o expresión de género es distinta al socioculturalmente esperado de su sexo biológico.



24. Trans - Término utilizado para referirse conjuntamente a miembros de la comunidad transgénero y transexual.

V. ACTIVIDADES PROHIBIDAS

Se prohíbe a todo empleado(a) o contratista del Departamento de Corrección y Rehabilitación:

1. Utilizar lenguaje de burla, humillante o despectivo dirigido a cualquier miembro de la población correccional, joven transgresor, empleado(a), contratista o visitante en cuanto a su identidad de género, expresión de género u orientación sexual, real o percibida, o contra la comunidad LGBTTTQIA en términos generales. Incluye, pero no se limita a las siguientes: "el-ella", "pato", "loca", "loquita", "tranny", "marica", "maricón", "buchá", "partido", "cosa", "tortillera", "transformer", "aflac", "bugarrón", "cachapera", "junito" o cualquier otro término despectivo.
2. Preguntar acerca de los detalles íntimos de los genitales, la anatomía o el historial médico de la persona para determinar su sexo.
3. Participar en cualquier acto de conducta sexual impropia contra una persona LGBTTTQIA o tan siquiera sugerirlo.
4. Revelar la identidad de la persona, como se llamaba anteriormente y/o dar a conocer información de historial médico a otros miembros de la población correccional o jóvenes transgresores, personas del

público o cualquier otra persona, excepto a los(as) empleados(as) o contratistas pertinentes del DCR por razón legal, de salud, seguridad o cualquier otra justificada en ley.

5. Menospreciar o discriminar contra un miembro de la comunidad LGBTTQIA.
6. Retirar o negar algún privilegio a un miembro de la comunidad LGBTTQIA sin base normativa para ello.
7. Promover acciones disciplinarias viciosas o de cualquier índole que repercutan perjudicialmente sobre un miembro de la comunidad LGBTTQIA de haber ausencia de base normativa para su génesis.

VI. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES A SEGUIR PARA ABORDAR DE MANERA DIGNA A UNA PERSONA MIEMBRO DE LA COMUNIDAD TRANS, YA SEA EMPLEADO(A), CONTRATISTA, VISITANTE O MIEMBRO DE LA POBLACIÓN CORRECCIONAL O JOVEN TRANSGRESOR

1. Cuando surjan dudas con relación a la identificación de género de la persona, el(la) empleado(a) o contratista del DCR le preguntará de manera cortés, discreta y neutral, cómo desea que se le dirijan y cómo desea ser llamada o tratada.
2. Los(as) empleados(as) del DCR se dirigirán a la persona de la comunidad Trans, según el pronombre solicitado por ést(e)a, (ella o él, según sea el caso).



3. La manera en la cual se identifique, no podrá ser cuestionada por los(as) empleados(as) o contratistas del DCR.
4. El(La) empleado(a) del DCR, anotará el nombre legal y el nombre preferido, de ser distinto, y el sexo que provea la persona en todos los formularios que sean necesarios y razonables.
5. Si una persona ha cambiado su nombre legalmente, o se ha sometido a una reasignación de sexo, los(as) empleados(as) o contratistas del DCR no podrán cuestionar o llamarle por el nombre de nacimiento de la persona, o el sexo que se les asignó al nacer.
6. Se debe permitir a las personas Trans utilizar el servicio sanitario establecido por el Departamento, de acuerdo a su identidad y/o expresión de género.
7. Ningún empleado podrá negarse a responder a una llamada de solicitud de servicio, o negarse a realizar la labor asignada, basándose en la identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual de la persona que llama o solicita.
8. De la persona Trans solicitarlo, su técnico(a) de servicios sociales deberá realizar y/o asistir con las gestiones conducentes a proceder con su cambio de género en el Registro Demográfico, conforme a las directrices establecidas en la Carta Circular Núm. 3-18 (RD) emitida por el Departamento de Salud el 13 de julio de 2018, o cualquier otra que en el futuro se adopte para estos mismos fines.



VII. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS EN EL CACHEO Y REGISTRO A MIEMBROS DE LA COMUNIDAD TRANS MIEMBRO DE LA POBLACIÓN CORRECCIONAL O JOVEN TRANSGRESOR

1. Cuando una persona de la comunidad Trans sea ingresada a la institución, se le dará la oportunidad de realizar una declaración de preferencia para cacheos y registros. En esta declaración la persona indicará el género del oficial correccional o de servicios juveniles, según aplique, que prefiere que le realice dichos procedimientos.
2. En la medida que sea posible, si la persona de la comunidad Trans prefiere ser registrada por un miembro del cuerpo de oficiales correccionales hombre o mujer y no hay ningún miembro del sexo requerido presente, el(la) oficial:
 - a. Se comunicará con su supervisor(a) y requerirá la presencia de un miembro del Cuerpo de Oficiales de Custodia del sexo solicitado por la persona a ser registrada en una institución cercana o unidades especiales de no resultar oneroso para el DCR.
 - b. Documentará lo solicitado por la persona.
 - c. En la medida en que las circunstancias lo permitan, el miembro del Cuerpo de Oficiales de Custodia



esperará hasta que llegue un(a) oficial conforme a la preferencia informada por la persona a ser registrada.

- d. Se tomará en cuenta para tomar esta determinación: la peligrosidad del lugar de la intervención, disponibilidad del(de) (la) oficial y, distancia entre el(la) oficial solicitado(a) y la intervención.
3. No obstante, a lo dispuesto en el inciso anterior, se podrá realizar el cacheo por cualquier miembro del Cuerpo de Oficiales de Custodia, cuando se requiera por motivos de seguridad.
4. Todo registro corporal al desnudo, cacheos o visualización de las cavidades corporales realizado a transgéneros o intersexuales, deben ser documentados según los reglamentos vigentes del DCR. [115.15(c)]
5. Cada miembro del Cuerpo de Oficiales de Custodia del DCR no podrá, bajo ninguna circunstancia, registrar a un miembro de la población correccional o joven transgresor, con el único fin de determinar el sexo o genitales. Si esto se desconoce, se puede determinar durante las conversaciones con el miembro de la población correccional o joven transgresor, mediante revisión de registros médicos, o mediante examen médico llevado a cabo en privado por un médico. [115.15 (e)]
6. Las personas de la comunidad Trans no estarán sujetas a cacheos o registros más invasivos que otra persona.



7. El personal de seguridad debe ser capacitado para realizar los cacheos o registros a la población transgénero, de una manera profesional y respetuosa, y de la manera menos invasiva posible, sin descuidar aspectos de seguridad. [115.15 (f)]
8. Bajo ninguna circunstancia algún miembro del Cuerpo de Oficiales de Custodia podrá negarse a realizar un registro a un MPC o JT por razón de su identidad de género, o expresión de género del sexo opuesto.

VIII. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN ADECUADA DE MIEMBROS DE LA POBLACIÓN CORRECCIONAL Y JOVEN TRANSGRESOR DE LA COMUNIDAD LGBTTQIA

1. Al momento del ingreso de un miembro de la comunidad LGBTTQIA, el técnico de servicios socio-penales (TSS) o el trabajador social (TS) debe evaluar el riesgo de que pueda ser objeto de victimización y/o maltrato, reconociendo si la persona se percibe o expresa ser lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, intersexual, queer, intersexual, asexual o de un género no conforme, tomando las medidas que considere adecuadas con el apoyo de la Oficina de PREA y de Control de Población del DCR. [115.41]
2. La información recopilada como resultado de la evaluación de riesgo de victimización y maltrato, realizada al momento de

ingreso, será utilizada para propósitos de ubicación en vivienda, cama, trabajo, educación y las asignaciones de programas, con el objetivo de mantenerlos seguro. [114.42 (a)]

3. Al decidir la ubicación de un miembro de la población correccional o joven transgresor miembro de la comunidad LGBTTTQIA, en una institución, vivienda o programa para población masculina o femenina, se hará una evaluación individualizada considerando todas las características médicas y psicosociales del miembro de la población correccional o joven transgresor. Se debe tener en cuenta si dicha colocación aseguraría su salud y seguridad, a la vez que se examinará si la colocación presentaría problemas de índole administrativo o de seguridad, a los fines de hacer un balance de intereses como parte de la toma de la decisión. [115.42 (c)]

4. La colocación y asignación en programas para cada miembro de la población correccional o joven transgresor de la comunidad LGBTTTQIA, deberá ser reevaluada al menos dos (2) veces al año, para revisar cualquier amenaza a su seguridad [115.42 (d)] o al momento de sospechar que pueda existir una amenaza. Para esto se debe tener seriamente en cuenta la propia percepción de la persona en términos de su seguridad. [115.42 (e)]

5. Se le debe ofrecer la oportunidad a los miembros de la población correccional o joven transgresor que se identifican como miembros

de la población LGBTTTQIA, a que utilicen las duchas separadas de otros miembros de la población correccional. [115.42 (f)] Para esto, se debe tener seriamente en cuenta si existe una amenaza a su seguridad; también, se debe incluir la percepción del miembro de la población correccional o joven transgresor que se identifica como de la comunidad LGBTTTQIA.

6. No se podrán ubicar a miembros de la comunidad LGBTTTQIA en unidades especializadas, con motivo único y exclusivo de dicha identificación, a menos que tal ubicación sea establecida como resultado de consentimiento, acuerdo legal o juicio legal con el propósito de la protección a su persona. [115.42 (g)]
7. El aislamiento del miembro de la población correccional o joven transgresor en las instituciones, no puede ser motivado por su orientación sexual e identidad de género. No obstante, podrá aislarse en el ambiente menos restrictivo posible cuando se base en determinaciones de peligrosidad, seguridad, conducta o la naturaleza del delito que haya cometido. Deben existir motivos fundamentados para determinar el aislamiento.
8. El DCR proveerá áreas de vivienda habilitadas para la colocación voluntaria de aquellos miembros de la población correccional o joven transgresor de la comunidad LGBTTTQIA, que así lo soliciten, teniendo en cuenta su identidad o expresión de género.



9. Cuando un miembro de la población correccional o joven transgresor de la comunidad LGBTTTQIA se encuentre en un Centro de Ingreso o Centro de Detención, se le otorgará la oportunidad de solicitar ser ubicado en un área de custodia protectora disponible cuando así lo solicite.
10. Se debe permitir a los miembros de la población correccional o joven transgresor identificados como Trans, el uso de duchas y baños y cambio de ropa, sin que el personal no médico del sexo opuesto al que se identifica vea sus pechos, nalgas o genitales, excepto en circunstancias extremas, o cuando tal visión es incidental a los controles de rutina.
11. Miembros de la población correccional o joven transgresor Trans, que hayan recibido terapia hormonal con anterioridad a su ingreso, la compañía contratada por el DCR para ofrecer los servicios de salud a la población, deberá continuar brindándoles sus terapias hormonales de manera ininterrumpida, para propósitos de mantenimiento, excepto por razones de urgencia médica.
12. En los informes post-incidente se deberá especificar si el mismo fue motivado por la orientación sexual o identidad de género del miembro de la población correccional o joven transgresor. [115.87]
13. Se deberá adiestrar a los miembros del Cuerpo de Oficiales de Custodia sobre la manera adecuada de registrar a un Trans, según lo establecido en el Artículo VII de esta Orden Administrativa.

14. Las medidas en torno a ubicación aquí esbozadas serán aplicables a toda persona Trans, indistintamente a que institución correccional hubiese sido llevado por oficiales del Negociado de la Policía de Puerto Rico.

IX. ADIESTRAMIENTO

1. La oficina de PREA (Prison Rape Elimination Act, por sus siglas en ingles) coordinará y supervisará los adiestramientos a los(as) empleados(as) y contratistas del DCR sobre los asuntos expresados en esta Orden Administrativa sobre el respeto e interacción con los miembros de la comunidad LGBTTQIA.
2. Los adiestramientos a miembros del Cuerpo de Oficiales de Custodia para la intervención con los miembros de la comunidad LGBTTQIA del DCR deberá estar basado en la comunicación efectiva y profesional con el fin de que puedan garantizar el respeto, e interacción con la comunidad LGBTTQIA deberá ser integrado en todo adiestramiento de personal realizado por el DCR.
3. El tema sobre el respeto e interacción con la comunidad LGBTTQIA deberá ser integrado en todo adiestramiento de personal realizado por el DCR; así como a los miembros de la población correccional y jóvenes transgresores no pertenecientes a la comunidad LGBTTQIA, realizando campañas de sensibilización entre la



comunidad reclusa y empleomanía para que sean más tolerante con la población LGBTTTQIA.

X. PROCEDIMIENTO DE ATENDER QUEJAS Y QUERELLAS DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD LGBTTTQIA

1. Los miembros de la población correccional reclusa en instituciones de población adulta y jóvenes adultos utilizarán el método de remedios administrativos.
2. Los miembros de la población correccional en instituciones juveniles utilizarán el método de querellas.
3. Los familiares y amigos de los MPC y de los JT podrán utilizar el sistema de quejas establecida en la OA-2018-03.

XI. IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. El DCR adopta la política pública de cero tolerancia al discrimen y a las actuaciones de conducta sexual impropia u hostigamiento de un(a) empleado(a) o contratista del DCR dirigido hacia los miembros de la comunidad LGBTTTQIA u otros empleados y contratistas.
2. Esta Orden Administrativa es de estricto cumplimiento y aplicará a todo empleado(a) y contratista del DCR.
3. Cualquier querrella administrativa presentada y sostenida en contra de un(a) empleado(a) del DCR, resultará en una medida conforme al Manual para la Aplicación de Medidas Correctivas y Disciplinarias a los



Empleados del Departamento de Corrección y Rehabilitación del 17 de febrero de 2014 o cualquiera que se adopte en el futuro a los mismos fines.

4. Será responsabilidad de la Oficina de Asuntos Legales garantizar el fiel cumplimiento de esta Orden Administrativa mediante los mecanismos disponibles a su alcance, como lo son: las recomendaciones de imposición de las medidas disciplinarias correspondientes, la utilización de cualquiera otras técnicas legales disponibles, y la promoción de investigaciones administrativas e internas que sean requeridas.

XII. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y APELACIÓN

1. El(la) empleado(a) o contratista del DCR contra quien se haya presentado y adjudicado una querrela en su contra por discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia, o impuesto una medida disciplinaria, podrá solicitar reconsideración y/o apelación de la determinación conforme a los procedimientos establecidos por la Agencia y el ordenamiento jurídico.

XIII. DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga la Orden Administrativa DCR-2016-13, así como cualquier disposición o norma que esté en conflicto con lo aquí dispuesto.



XIV. SEPARABILIDAD

Si cualquier parte de esta Orden Administrativa se declarase inválida, ilegal o nula, ello no afectará el resto de la misma.

XV. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters and a long horizontal stroke extending to the right.