

DIRECTIVA N° 06-2021-EF/43.02

“DIRECTIVA PARA NORMAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS - MEF”

1. OBJETO

Establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento que a su vez favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. BASE LEGAL

- 2.1** Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.2** Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.3** Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 2.4** Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 2.5** Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM, aprueba medidas de ecoeficiencia para el sector público.
- 2.6** Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.7** Decreto Supremo N° 138-2014-EF, aprueba Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.8** Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, aprueban Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.9** Resolución Ministerial N° 099-2019-EF/43, que aprueba el Código de Ética y Conducta del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.10** Resolución Ministerial N° 091-2020-EF/47, que aprueba las “Acciones Institucionales de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Economía y Finanzas 2020-2021” mediante el cual se definen los Valores Institucionales del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.11** Resolución Ministerial N° 103-2020-EF/47, que aprueba la Directiva N° 001-2020-EF/47.01 “Integridad y Lucha contra la Corrupción en el Ministerio de Economía y Finanzas”, mediante la cual se busca fortalecer una cultura organizacional a través del despliegue de acciones de integridad y lucha contra la corrupción en el Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.12** Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, que aprueba el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.13** Resolución Ministerial N° 053-2021-EF/41, que aprueba la Directiva N° 001-2021-EF/41.02 - Lineamientos para la elaboración, aprobación y modificación de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.14** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas”.
- 2.15** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.

- 2.16 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la versión actualizada de la “Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento”, que como Anexo 2 forma parte de la misma.
- 2.17 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.18 Resolución de Secretaría General N° 038-2020-EF/13, que aprueba el Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano a cargo de la Oficina General de Administración.
- 2.19 Resolución de Secretaría General N° 020-2021-EF/13 que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.20 Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, que aprueba la Directiva N° 004-92-INAP/DNP, que señala las pautas y la fecha para la Celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

3. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores civiles del MEF. Incluye a las personas sujetas a contratación de Personal Altamente Calificado (PAC) y Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) que desempeñan función pública¹.

4. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Definiciones

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva debe entenderse por:

4.1.1. Compensación no económica: Es el conjunto de beneficios no monetarios que el MEF destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

4.1.2. Reconocimiento: En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil o grupo de servidores civiles por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio de su dependencia, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo despliegan, en ejercicio de su liderazgo.

Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, lo cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores civiles o

¹ En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos tales como “servidor civil”, y sus respectivos plurales para referirse a hombres y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática y tiene por objetivo evitar formas complejas de aludir a ambos géneros en el idioma castellano (“o/a”, “los/las”, “los/las servidores/as”, “los servidores y las servidoras” y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión lectora.

representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional.

4.1.3. Canales de Comunicación Interna: Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) email institucional, (ii) intranet; y, (iii) memorandos.

4.1.4. Cultura Organizacional: La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en el MEF, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.

En el MEF, la gestión de la Cultura Organizacional se ejecuta a través del Plan de Trabajo de Cultura Organizacional y/o el Plan de Acción para el Alineamiento Cultural.

4.1.5. Clima Organizacional: El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados del MEF.

4.1.6. Funcionario Público: Ministro de Economía y Finanzas, Viceministro de Economía, Viceministro de Hacienda; y, Secretario General.

4.1.7. Integridad: Resultado de la actuación diaria de todo servidor del MEF dando el uso adecuado a los fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales para los que se destinaron y con adhesión a valores éticos, principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses particulares.

4.1.8. Servidor Civil: Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057; así como el personal contratado como PAC y FAG que desempeñan función pública.

4.2. De las actividades de reconocimiento

4.2.1. La Oficina de Recursos Humanos - ORH, se encargará de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva, a través de su Plan de Bienestar Social.

4.2.2. Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

a. Individual: Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.

b. Grupal: Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles.

4.3. Clasificación de las actividades de reconocimiento: Las actividades de reconocimiento se clasifican de la siguiente manera:

- 4.3.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas
- 4.3.2 Reconocimiento por Trayectoria Laboral
- 4.3.3 Reconocimiento al Logro Destacado
- 4.3.4 Reconocimiento por Funciones Destacadas
- 4.3.5 Reconocimiento por Habilidad Destacada

4.4. Del Modelo de Integridad:

El MEF está comprometido con la implementación del modelo de integridad para las entidades del sector público. Las normas para el reconocimiento de los servidores civiles del MEF incorporan el enfoque de integridad.

5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. Tipos de reconocimiento oficial

5.1.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes: i) El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública; ii) Promoción de una cultura de integridad; (iii) Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral; iv) Buenas Prácticas de Gestión Pública; y, v) Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

5.1.1.1. Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública: Se reconoce, a los servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas u otros órganos creados por norma específica que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

5.1.1.1.1. Criterios a considerar: Se toma en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, señalados en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.

5.1.1.1.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento oficial se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

5.1.1.1.2.1. Resolución Ministerial de reconocimiento con copia al legajo personal

5.1.1.1.2.2. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.

5.1.1.1.2.3. Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.

5.1.1.1.2.4. La Alta Dirección del MEF, previa evaluación y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, puede reconocer el cumplimiento de buenas prácticas de ética en la función pública en los organismos adscritos al MEF.

5.1.1.1.2.5. Otras compensaciones no económicas de ser posible.

La Alta Dirección del MEF puede extender otras acciones de reconocimiento a los servidores civiles de la Entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo al cumplimiento de la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueba lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública o la normativa que se encuentre vigente sobre la materia.

5.1.1.2. Promoción de una cultura de integridad: Se reconoce a los servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa, que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional del MEF en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la institución.

El reconocimiento se puede realizar dos (2) veces al año: **i)** en el mes de mayo, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de noviembre del año anterior a abril del año en curso; y, **ii)** en el mes de diciembre, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de mayo a octubre del año en curso.

5.1.1.2.1. Criterios a considerar: Para la selección de los servidores civiles, se toma en cuenta los siguientes criterios:

5.1.1.2.1.1. Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional del MEF, en lo referido a la integridad, tales como:

- a.** Participar en más de tres charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, de acuerdo a los registros que obran en la Oficina de Integridad Institucional (OII), y conforme a la materia de ética e integridad.
- b.** Rechazar regalos, beneficio o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo, y que dicho ofrecimiento se haya comunicado a la OII.
- c.** Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés y remitir el reporte correspondiente a la OII, de acuerdo a los Lineamientos de Gestión de Conflicto de Intereses.
- d.** La Oficina General de Integridad Institucional y Riesgos Operativos (OGIIRO) puede proponer nuevas prácticas íntegras a ser reconocidas, las cuales, serán informadas oportunamente a través de ORH.

5.1.1.2.1.2. En caso el servidor civil cumpla con uno o más de los criterios señalados y tiene la condición de sujeto obligado a presentar Declaración Jurada de Intereses, debe haber cumplido con presentarla dentro del plazo señalado en la normativa de la materia.

5.1.1.2.1.3. En los meses de mayo y noviembre la OGIIRO remite a los órganos el listado de su personal que cumple con uno o más de los criterios antes señalados.

5.1.1.2.1.4. En atención a la comunicación de la OGIIRO, el Director General de cada órgano o Directivo que corresponda elegirá del listado remitido, a un (01) servidor civil en base a su comportamiento íntegro, actitudes y/o esfuerzos adicionales que se visibilicen y sean de significativo aporte o reforzamiento de la cultura de integridad del MEF.

5.1.1.2.1.5. La elección de los servidores civiles se realizará a nivel de órganos, para el caso de la Oficina de Comunicaciones el responsable de la elección es el jefe inmediato.

5.1.1.2.1.6. El resultado de la elección interna del servidor será comunicado a ORH.

5.1.1.2.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

5.1.1.2.2.1. Resolución Ministerial de reconocimiento con copia al legajo personal.

5.1.1.2.2.2. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.

5.1.1.2.2.3 Reconocimiento público durante la celebración del Día del Servidor Público y/o del Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción.

5.1.1.3 Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral: Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada órgano del MEF y demás creados por normatividad legal expresa, que hayan propiciado la sinergia, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo

5.1.1.3.1. Criterio a considerar: Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta el siguiente criterio:

Los servidores de cada órgano o demás creados por normatividad legal expresa, elegirán a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, gestos, actividades u otros similares

haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.

5.1.1.3.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Memorando de reconocimiento emitido por la Oficina General de Administración - OGA.
- b. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- c. Otras compensaciones no económicas.

5.1.1.4 Buenas Prácticas de Gestión Pública: Dirigido a los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación del MEF y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que el MEF tenga la facultad de participar.

5.1.1.4.1. Criterios a considerar: Los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- a. Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación del Ministerio.
- b. En caso de haber participado en concurso o competencia, este reconocimiento se realizará solo en el supuesto que se alcance las distinciones de "Ganador", "Distinción Especial" o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas que representen al MEF.

5.1.1.4.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Resolución de Secretaría General de reconocimiento con copia al legajo personal en caso llegue a obtener la distinción de "Ganador".
- c. Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.
- d. Otras compensaciones no económicas de ser posible.

5.1.1.5 Buenas Prácticas de Ecoeficiencia: Se dirige a todos los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa que evidencien buenas prácticas de ecoeficiencia a través del ahorro de los recursos e insumos empleados, así como la eficiencia en el uso de la energía y la minimización en la generación de residuos e impactos ambientales, sin afectar la calidad del servicio.

5.1.1.5.1. Criterio a considerar: Este tipo de reconocimiento se ejecuta de acuerdo a la evaluación de criterios establecidos por el Comité de Ecoeficiencia vigente.

5.1.1.5.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se efectúa de manera trimestral, y se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Diploma emitido por el presidente del Comité de Ecoeficiencia vigente.
- b. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional. Un funcionario público del MEF tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor civil de la Entidad por este tipo de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.

5.1.2. Reconocimiento a la Trayectoria Laboral: Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio en el MEF prestados al servicio del país.

5.1.2.1. Criterio a considerar: Se reconoce a los servidores civiles que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos en el MEF o que sean cesados por límite de edad, independiente del régimen laboral.

5.1.2.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Diploma de reconocimiento suscrito por Funcionario Público con copia al legajo personal, a propuesta de la ORH.

5.1.3. Reconocimiento al Logro Destacado: Dirigido a los servidores civiles que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia para el MEF o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

5.1.3.1. Criterios a considerar:

La Alta Dirección (Despacho Ministerial, Despachos Viceministeriales y/o la Secretaría General del MEF), según corresponda a su ámbito de competencia, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un servidor civil o grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos o unidades orgánicas del MEF;

el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional del Ministerio.

5.1.3.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Resolución Ministerial con copia al legajo personal,
- c. Memorando de reconocimiento emitido por cualquier Funcionario Público de Alta Dirección.

5.1.4. Reconocimiento por Funciones Destacadas: Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada órgano del MEF que hayan destacado en el desempeño de sus funciones.

5.1.4.1. Criterios a considerar: Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- a. El Director General de cada órgano o a quien este designe elegirá al servidor civil que haya destacado en el cumplimiento de sus funciones. Para el caso de la Oficina de Comunicaciones el responsable de la elección es el jefe inmediato.
- b. El Director General de cada órgano o el/ funcionario pertinente determinará los criterios objetivos y/o subjetivos sobre los cuales realizará su elección. La ORH entregará la asistencia técnica respectiva y puede establecer criterios específicos para la elección del servidor.
- c. El Director General de cada órgano o el funcionario pertinente comunicará a la ORH, de manera formal, el nombre del servidor elegido en su órgano.

5.1.4.2. Acciones de reconocimiento oficial. El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Memorando de reconocimiento emitido por la OGA.
- b. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- c. Otras compensaciones no económicas.

5.1.5. Reconocimiento por Habilidad Destacada: Reconocimiento oficial dirigido a los servidores civiles que destaquen a través de sus comportamientos cotidianos, establecidos en el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR o en el Diccionario de Habilidades que defina el MEF, en espacio laboral del MEF, a favor de la excelencia en el servicio civil.

5.1.5.1. Criterios a considerar: Para la elección de los servidores civiles se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- a. De forma trimestral todos los órganos, las unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa elegirán a un

(01) servidor civil en base a su comportamiento destacado en una (01) de las Competencias Transversales del Servicio Civil o una (01) de las Competencias Transversales que defina el MEF a través de la ORH.

- b. La elección de los servidores civiles se realizará a nivel de órganos, para el caso de la Oficina de Comunicaciones el responsable de la elección es el jefe inmediato.
- c. Los servidores civiles deben ser elegidos por votación interna entre sus compañeros.
- d. Los resultados de la elección interna de los servidores civiles deben ser sustentada con la descripción de las conductas de los servidores civiles en relación a las habilidades consideradas.
- e. Los resultados de la elección interna del órgano, unidad orgánica y demás creados por normatividad legal expresa, deben ser comunicados a la ORH por los canales de comunicación para tal fin. En caso de empate el Director del órgano, unidad orgánica y demás creados por normatividad legal expresa correspondiente tiene voto dirimente.
- f. Los servidores civiles considerados para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en el MEF y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de las elecciones internas.
- g. La Alta Dirección del MEF tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor civil por este tipo de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.

5.1.5.2. Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Diploma de reconocimiento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- b. Reconocimiento público a través de canal(es) de comunicación institucional(es).
- c. Otras compensaciones no económicas.

Para el caso de aquellos servidores civiles que hayan destacado en al menos tres (03) veces durante el último año, se realizará la distinción de reconocimiento por la Oficina de Recursos Humanos o la Alta Dirección durante la ceremonia de aniversario del MEF.

6. RESPONSABILIDADES

- 6.1.** La OGA, a través de la ORH, debe cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en el MEF, establecidas en la presente directiva.
- 6.2.** La OGIRO debe proporcionar la información necesaria para el reconocimiento referido a fomentar una cultura de integridad.
- 6.3.** Los órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa, son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

7. ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Por ningún motivo, se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en el numeral 4.3 de la presente Directiva, si el servidor civil considerado para dicho reconocimiento, ha sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la elección.