

AMBIENTE

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú**DECRETO SUPREMO
N° 007-2024-MINAM**

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1013, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se crea el Ministerio del Ambiente como organismo del Poder Ejecutivo rector del sector ambiental, que desarrolla, dirige, supervisa y ejecuta la política nacional del ambiente. Asimismo, cumple la función de promover la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales, la diversidad biológica y las áreas naturales protegidas;

Que, de acuerdo con el numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se crea el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), como organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente y ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE), constituyéndose en su autoridad técnico-normativa;

Que, la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú, crea el régimen laboral especial del Cuerpo de Guardaparques del Perú, aplicable a los trabajadores que realizan labores de guardaparque para el SERNANP, con la finalidad de proteger sus derechos como actores estratégicos en la protección y gestión de las áreas naturales protegidas por el Estado;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú señala que el Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la Ley en un plazo no mayor a ciento veinte días calendario contados desde su entrada en vigencia;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 187-2024-MINAM publicada el 21 de junio de 2024 en el diario oficial El Peruano, el Ministerio del Ambiente dispuso la publicación del proyecto de "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú" y su exposición de motivos; en virtud de la cual se recibieron aportes y comentarios al mismo;

Que, en virtud del numeral 18 del inciso 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria, mediante correo electrónico de fecha 11 de junio de 2024, ha declarado que la presente norma se encuentra excluida del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante;

Que, en consecuencia, corresponde aprobar el Reglamento de la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú;

De conformidad con lo previsto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1013, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente; y, la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación del Reglamento de la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú

Aprobar el Reglamento de la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú, cuyo texto está

compuesto de treinta y nueve (39) artículos y una (1) Disposición Complementaria Transitoria, el cual forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Financiamiento

El financiamiento de la presente norma se realiza con cargo a los recursos del presupuesto institucional del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado y de los Gobiernos Regionales que la apliquen, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

Artículo 3.- Publicación

El presente Decreto Supremo es publicado en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe), y en las sedes digitales del Ministerio del Ambiente (www.gob.pe/minam) y del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (www.gob.pe/sernanp), el mismo día de la publicación del presente Decreto Supremo en el diario oficial "El Peruano".

Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro del Ambiente.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA
FINAL****Única.- Aprobación de medidas complementarias**

Mediante Resolución Presidencial, el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, aprueba las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la aplicación de lo dispuesto en el Reglamento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de octubre del año dos mil veinticuatro.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

GUSTAVO LINO ADRIANZÉN OLAYA
Presidente del Consejo de Ministros

JUAN CARLOS CASTRO VARGAS
Ministro del Ambiente

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 31991,
LEY DEL CUERPO DE GUARDAPARQUES
DEL PERÚ****TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Objeto**

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones reglamentarias para la aplicación del régimen laboral especial de la Ley N° 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú, en adelante la Ley.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación obligatoria para los trabajadores que realicen labores de guardaparques y para el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), en su condición de ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE) y administrador de las áreas naturales protegidas de administración nacional.

Asimismo, es de aplicación obligatoria para los gobiernos regionales que opten por incluir el régimen laboral, desarrollado en el presente reglamento, a favor de los guardaparques que laboran en las áreas de conservación regional.

Artículo 3.- Principios y meritocracia

La aplicación del presente reglamento se rige por los principios enunciados en el artículo 3 de la Ley.

Sin perjuicio de ello, la estructura del Cuerpo de Guardaparques del Perú se inspira en el principio de mérito. Por ello, el acceso, permanencia y progresión de los guardaparques se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente.

Entiéndase que el principio de mérito busca optimizar el derecho de acceso a los cargos públicos. Por tanto, dadas las particularidades de la prestación del servicio de los guardaparques, se valora el conocimiento ancestral respecto a la protección y conservación de la diversidad biológica y otros valores ambientales y culturales; además el ser miembro de poblaciones locales, pueblos indígenas u originarios, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y a los requisitos establecidos para cada puesto.

Artículo 4.- Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

a) **Áreas o zonas de alto riesgo:** áreas naturales protegidas o parte de ellas, incluidas sus zonas de amortiguamiento, cuyas superficies estén comprendidas en los territorios declarados en estado de emergencia conforme a la Constitución Política del Perú, cuyo plazo máximo legal haya sido prorrogado por treinta (30) días o más. También pueden ser consideradas bajo esta categoría, las determinadas por el Poder Ejecutivo.

b) **Áreas Naturales Protegidas (ANP):** son los espacios continentales y/o marinos del territorio nacional, expresamente reconocidos y declarados como tales, incluyendo sus categorías y zonificaciones, para conservar la diversidad biológica y demás valores asociados de interés cultural, paisajístico y científico, así como por su contribución al desarrollo sostenible del país.

c) **Autorizaciones de ingreso al ANP:** autorizaciones que identifican a las personas que pueden ingresar a sectores permitidos en el ANP. Puede ser en mérito a un título habilitante otorgado, tratarse de un documento denominado "autorización" o una resolución emitida por la Jefatura del ANP o por la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas (DGANP) del SERNANP o quien haga sus veces, que autorice el ingreso.

d) **Comisión:** desplazamiento temporal, no mayor a treinta (30) días, para el desempeño de funciones específicas en otras ANP o Sedes Administrativas, cuando resulte necesario en razón al servicio.

e) **Destaque:** desplazamiento temporal a un cargo compatible con el nivel adquirido, remuneración y ámbito de desempeño laboral dentro de la misma área natural protegida o en otras ANP, cuando resulte necesario en razón al servicio, razones personales, de seguridad, o de salud debidamente acreditadas.

f) **Empleador:** para el caso del presente Reglamento, se considera empleador al Gobierno Regional que gestiona el Área de Conservación Regional o al SERNANP cuando se trate de un ANP del SINANPE.

g) **Guardaparque:** parte del personal técnico del ANP, encargado de ejecutar las diversas actividades que implica el manejo y protección del área, bajo la dirección del Jefe de la misma. Principalmente es responsable de las actividades de extensión, difusión control y monitoreo. Depende jerárquicamente del Jefe del ANP.

h) **Guardaparque experto:** es aquel guardaparque que cumple con las condiciones establecidas en el literal b, del artículo 14 de la Ley.

i) **Jefe del ANP:** es la máxima autoridad en el ámbito de su jurisdicción y dentro de sus competencias, siendo como tal el responsable de dirigir y supervisar la gestión del ANP.

j) **Pueblos Indígenas u originarios:** colectivos que descienden de poblaciones que habitaban antes de

la colonización y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven sus propias instituciones sociales, culturales y políticas, o parte de ellas; y que, al mismo tiempo se auto reconozca como tal. La población que vive organizada en comunidades campesinas o nativas podrá ser identificada como pueblos indígenas, o parte de ellos, conforme a dichos criterios. Las denominaciones empleadas para designar a los pueblos indígenas no alteran su naturaleza, ni sus derechos colectivos.

k) **Reconocimiento:** acto por el cual el SERNANP o una entidad pública con competencias en materia ambiental, reconoce la contribución de un guardaparque de manera destacada al logro los objetivos del ANP. Este reconocimiento solo es otorgado si el guardaparque no cuenta con sanciones administrativas ni penales firmes.

l) **Reubicación:** desplazamiento permanente a un cargo compatible con el nivel adquirido, remuneración y ámbito de desempeño laboral dentro de la misma ANP o en otras ANP, cuando resulte necesario en razón al servicio, razones personales, de seguridad, o de salud debidamente acreditadas.

m) **Zona de frontera:** territorio que forma parte de uno o más distritos adyacentes al límite internacional y que pertenece a un ANP del SINANPE.

TÍTULO II ASPECTOS GENERALES SOBRE LAS FUNCIONES DE LOS GUARDAPARQUES

Artículo 5.- El rol de protección y conservación

Los guardaparques son el personal dedicado a cumplir los objetivos de conservación establecidos en los documentos de planificación del ANP. Son parte del personal técnico del ANP, encargados de ejecutar diversas actividades que implican el manejo en la protección y gestión de las áreas naturales protegidas por el Estado, bajo la dirección del Jefe de la misma. Principalmente son responsables de las actividades de extensión, difusión, monitoreo, vigilancia y control.

Artículo 6.- Relación de coordinación con el jefe del Área Natural Protegida

Los guardaparques son personal de apoyo para el Jefe del ANP, se encuentran bajo su dirección, debiendo informarle las acciones ejecutadas respecto a todas aquellas actividades que causen o puedan causar impactos en el ámbito del ANP, conforme a los procedimientos establecidos. Los guardaparques representan al Jefe del ANP dentro del ámbito del ANP.

Artículo 7.- Autorizaciones requeridas a las personas en el Área Natural Protegida

7.1 Los Guardaparques, como parte de sus funciones, controlan el ingreso de visitantes al ANP, requiriendo los documentos que acrediten la autorización, realizan los cobros correspondientes, por concepto de tarifa de ingreso en las ANP, de ser el caso.

7.2 Los guardaparques controlan que las actividades de las personas que ingresan al ANP, se desarrollen dentro del marco normativo vigente, evitando comprometer su integridad física. Estas autorizaciones no son aplicables a las actividades relacionadas a los usos ancestrales según lo establecido en los documentos de gestión y/o en la normativa aplicable.

Artículo 8.- Capacitaciones

El empleador realiza las gestiones necesarias para brindar la capacitación debida para que los guardaparques estén preparados para actuar en las diferentes zonas, en especial en las zonas de riesgo. Estas capacitaciones, consideran el fortalecimiento de competencias interculturales, entre otras, y se incorporan en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) o el que haga sus veces, conforme a los requerimientos que se identifiquen a través de las Jefaturas de las ANP.

Artículo 9.- Recajo de información para los instrumentos de gestión

Los guardaparques recogen datos ambientales, meteorológicos, poblacionales (fauna y flora), geográficos, culturales y toda aquella información que sea necesaria para la elaboración del Plan Operativo Anual, Plan Maestro y otros instrumentos de gestión y manejo que proponga la jefatura del ANP, de acuerdo a la disponibilidad de equipos y programación del ANP.

Artículo 10.- Acciones de inspección

10.1 Los guardaparques realizan inspecciones, con o sin previa notificación, en los locales de las personas naturales o jurídicas, y examinan la documentación y los bienes dentro del ANP, previa delegación expresa y por escrito de la jefatura del ANP en el ámbito de sus competencias.

10.2 En el marco del procedimiento administrativo sancionador por afectación a las ANP, los guardaparques despliegan estas actividades con la finalidad de realizar seguimiento, identificar afectaciones al ANP o posibles infracciones, recopilar datos y registro del desarrollo de las actividades humanas, en general, al interior de un ANP o de las Zonas de Amortiguamiento, debiendo informar al jefe del ANP el resultado de las acciones de inspección.

10.3 En el caso de que las acciones de los numerales precedentes se desarrollen en ámbitos de ANP que se superpongan a reservas territoriales y/o indígenas, o que habiten pueblos en situación de aislamiento y contacto inicial en su interior, el SERNANP coordina con el Ministerio de Cultura a fin de implementar los mecanismos de protección establecidos en la Ley N° 28736 y su reglamento.

Artículo 11.- Acciones de decomiso

11.1 Al momento de la intervención, el guardaparque autorizado requiere la presentación de los permisos, autorizaciones o títulos habilitantes correspondientes, antes de proceder conforme con el presente artículo.

11.2 En el marco del procedimiento administrativo sancionador por afectación a las ANP, los guardaparques realizan, por delegación de la jefatura del ANP, los decomisos de bienes empleados para el desarrollo de una actividad que constituye una infracción administrativa en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la capacitación recibida y los medios que disponga para tal efecto, evitando comprometer su integridad física.

11.3 Los decomisos son medidas correctivas destinadas a revertir o disminuir en lo posible, el efecto nocivo que la conducta infractora hubiera podido producir en el ANP. Se requiere de delegación expresa para que los guardaparques materialicen los decomisos, lo cual se realiza mediante comunicación escrita de la jefatura del ANP.

De ser posible y en caso se evalúe la necesidad de contar con apoyo de la Policía Nacional del Perú, la jefatura del ANP de manera previa, solicita la intervención respectiva.

11.4 En el caso de que las acciones de los numerales precedentes se desarrollen en ámbitos de ANP que se superpongan a reservas territoriales y/o indígenas, o que habiten pueblos en situación de aislamiento y contacto inicial en su interior, el SERNANP deberá coordinar con el Ministerio de Cultura a fin de implementar los mecanismos de protección establecidos en la Ley N° 28736 y su reglamento.

Artículo 12.- Labores en condiciones geográficas adversas

El empleador puede asignar labores a los guardaparques, en condiciones geográficas adversas, las cuales dificultan el trabajo, y se determinan en función a los siguientes criterios: ser una zona rural alejada y tener condiciones agrestes.

a) En cuanto al primer criterio, el empleador identifica la lejanía respecto del puesto de vigilancia y control

con respecto a sus sedes o subsedes administrativas, para cada caso concreto. Para dicho fin, se atribuye la condición de “no lejano” a los Puestos de Vigilancia y Control que tengan menos de diez (10) kilómetros de distancia a sus sedes o subsedes.

b) En relación con el segundo criterio, el empleador determina la condición agreste en función de la accesibilidad a los Puestos de Vigilancia y Control (tomando como criterio el tiempo y la distancia), y a los medios de transporte que se requieran.

Ambos componentes deben presentarse de manera conjunta para ser consideradas labores en condiciones geográficas adversas. Estas situaciones son determinadas por el SERNANP a través de Resolución Presidencial o la que haga sus veces en cada caso concreto.

Artículo 13.- Gestión de incendios forestales

13.1 Los guardaparques desarrollan acciones de prevención, control y mitigación de incendios forestales y otros eventos relacionados de acuerdo con las normas técnicas que emita la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú como ente rector en la materia, teniendo como fin supremo la conservación de las Áreas Naturales Protegidas, la seguridad pública y priorizando su integridad.

13.2 Para la gestión de estos riesgos, el empleador gestiona el acceso a capacitaciones, entrenamiento, capacidad logística y operativa, intercambio de experiencias, equipamiento de protección personal y herramientas, acorde a lo regulado por la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.

Artículo 14.- Medidas para garantizar la integridad de los guardaparques

El SERNANP ante situaciones de riesgo realiza las siguientes acciones para garantizar la integridad del personal guardaparque:

a) Coordina con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) la inmediata activación del “Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras de derechos humanos”, frente a las situaciones que pongan en riesgo la vida o integridad del guardaparque y la de su círculo familiar de ser el caso.

b) Activa los protocolos y/o lineamientos de actuación inmediata que apruebe el SERNANP en los que se establecen las acciones a corto, mediano y largo plazo, en coordinación con la jefatura del ANP en la que se genere la situación de riesgo.

c) Coordina con el Ministerio de Cultura, cuando se advierta situaciones que pongan en riesgo la vida o integridad de pueblos indígenas u originarios.

Artículo 15.- Fomento de la participación de la población local

15.1 El guardaparque tiene como función, entre otros, participar en la elaboración y ejecución de las capacitaciones en educación y manejo ambiental destinadas a los habitantes del ANP, visitantes, entidades públicas y empresas, con pertinencia cultural y lingüística, según corresponda.

15.2 La Jefatura del ANP son responsables de promover el involucramiento de los actores presentes en el ANP en la gestión de las ANP.

Artículo 16.- Lugar de prestación del servicio

Dada la naturaleza del trabajo de los guardaparques, relacionada con el manejo y conservación de las ANP, el lugar de la prestación del servicio comprende el ámbito geográfico del ANP y/o zona de amortiguamiento correspondiente. Dentro del mismo, la Jefatura del ANP determina con exactitud el lugar de trabajo del guardaparque, según las necesidades del servicio, lo cual será comunicado por escrito.

Artículo 17.- Centro de reporte

Al término de la jornada de trabajo, los guardaparques se reúnen en los puestos de vigilancia y control o sedes

hacia donde han sido destacados, con el objetivo de reportar por escrito las acciones, incidencias y otras actividades ocurridas durante su jornada.

TÍTULO III REGIMEN LABORAL

CAPÍTULO I ACCESO Y ESTRUCTURA

Artículo 18.- Modalidad de acceso

El acceso al puesto público de guardaparque se realiza mediante concurso público de méritos, de acuerdo al principio de mérito e igualdad de oportunidades, no discriminación; y, pertinencia cultural.

Para el acceso se tendrán en cuenta los requisitos detallados en el artículo 10 de la Ley; además de ello, el postulante deberá presentar la declaración jurada de condiciones óptimas de salud para realizar las funciones detalladas en el artículo 4 de la Ley, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal.

Artículo 19.- Fase preparatoria del concurso público de mérito

El empleador, antes de iniciar un concurso público de méritos para la incorporación de personas al Cuerpo de Guardaparques del Perú, debe realizar las siguientes acciones preparatorias:

a) Verificar que cuenta con puesto vacante y presupuestado, en el Cuadro para Asignación Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad, respectivamente, y presupuestado.

b) Definir los criterios y requisitos para la calificación de los postulantes, los mismos que deben basarse en reglas generales, impersonales, objetivas, bajo los principios de mérito, igualdad de oportunidades y no discriminación; y, pertinencia cultural. Para ello, se valora el conocimiento de una lengua originaria propia de la zona en la que se ubica el ANP en la que se prestará el servicio y los conocimientos ancestrales que poseen.

c) Constituir el Comité de Selección para la evaluación de los postulantes. Al respecto, el empleador realiza las capacitaciones correspondientes al personal antes señalado, con el objeto de que sus decisiones se basen en indicadores objetivos de aptitud, actitud, desempeño, capacidad y experiencia.

d) Aprobar, a través de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, las bases del concurso.

e) Convocar el concurso, con todos los requisitos exigible. La convocatoria debe publicarse mediante aviso, como mínimo y simultáneamente, durante diez (10) días hábiles, en el portal institucional de la entidad y en el aplicativo informático de registro y difusión de ofertas laborales del Estado, Talento Perú o el que haga sus veces.

Artículo 20.- Concurso público de méritos

20.1 La evaluación para ingresar al régimen laboral especial del Cuerpo de Guardaparques del Perú se realiza en dos etapas: evaluación curricular y evaluación de capacidades y competencias. Previamente al desarrollo de dichas etapas, se deben realizar las actividades de convocatoria e inscripción, las cuales comprenden aquellas que tienen como fin asegurar la adecuada difusión del concurso y atracción de los/las potenciales postulantes para cubrir las posiciones vacantes, debiendo considerar cuando menos lo siguiente:

a) Bases y cronograma del concurso público de méritos.

b) Formato de Ficha de Postulante – Declaración Jurada de Datos Personales.

c) Aviso de Convocatoria: Debe contener como mínimo los plazos de postulación y los medios para el acceso a las bases y los formatos para la postulación, entre otros.

20.2 Los documentos señalados serán publicados en el portal institucional de la entidad, de igual manera, la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces garantiza el fácil acceso de las personas a esta información, en formatos físicos o digitales. El aviso de convocatoria se publica hasta por un período mínimo de diez (10) días hábiles y, de manera simultánea, a través de los siguientes medios de difusión:

a) Portal institucional o en un lugar accesible y visible al público en las ANP.

b) Aplicativo informático de registro y difusión de ofertas laborales del Estado: Talento Perú, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-2018-TR y sus modificatorias, disponible en <https://www.servir.gob.pe/talento-peru/>

20.3 El aviso de convocatoria se mantiene publicado en el Portal institucional o en la ANP en un lugar accesible y visible al público, durante todo el periodo de convocatoria e inscripción.

20.4 Etapa de evaluación curricular: Se verifica si los postulantes al concurso público de méritos satisfacen los requisitos mínimos establecidos del puesto. Como resultado de esta primera evaluación, se otorga las siguientes calificaciones:

a) Califica: cumple con todos los requisitos mínimos exigidos.

b) No Califica: no cumple con alguno de los requisitos mínimos exigidos.

Descalifica: no ha consignado la totalidad de la información en la plataforma de reclutamiento y/o ficha de postulante.

20.5 Etapa de evaluación de capacidades y competencias: se concentra en verificar la idoneidad de aquellos postulantes que hayan obtenido la condición de "Califica". Esta etapa tiene una subdivisión que comprende:

a) **Evaluación de conocimientos:** se orienta a medir el nivel de conocimientos técnicos de los y las postulantes para el adecuado cuidado de las ANP. Se evalúan conocimientos generales y específicos relacionados al perfil del puesto.

En el caso de las personas que provienen de pueblos indígenas u originarios, se valora el conocimiento de una lengua originaria propia de la zona en la que se ubica el ANP en la que se prestará el servicio y los conocimientos ancestrales que poseen. El empleador elabora la prueba de conocimientos técnicos, guardando coherencia con las funciones del puesto.

b) **Evaluación psicométrica** La evaluación psicométrica está orientada a medir las aptitudes, habilidades y/o coeficiente intelectual de los y las postulantes, mediante la aplicación de un procedimiento estandarizado que da puntajes o calificaciones directas a los sujetos evaluados.

Esta evaluación es opcional y es establecida previo informe de la jefatura solicitante.

c) **Entrevista final:** Esta evaluación se encuentra orientada a analizar la experiencia en el perfil del puesto y profundizar aspectos de la motivación, habilidades y competencias del/de la postulante en relación con el perfil del puesto.

20.6 Concluidas las etapas, el comité de selección, emite el acta con el consolidado del puntaje final obtenido en todas las etapas que tienen puntaje e identifica a los ganadores de los cargos o puestos concursados. Tras ello, la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, procede a suscribir el contrato laboral dentro de los tres (03) días hábiles siguientes de anunciado el ganador, vencido el plazo, y en caso no concurra el ganador de la plaza, esta será asumida por el postulante declarado como accesorio, en caso no se concrete la contratación o no exista accesorio, el concurso público de méritos se declarará desierto.

Artículo 21.- Características del periodo de prueba

21.1 El periodo de prueba tiene por objeto realizar retroalimentación, apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias o experiencia del guardaparque en el puesto y por parte de este, la adaptación en el puesto, así como la conveniencia de las condiciones del puesto, es decir, verificar la idoneidad del trabajador en su desempeño como guardaparque.

21.2 El guardaparque debe pasar satisfactoriamente un periodo de prueba de tres (03) meses de servicio, contado a partir de la fecha de ingreso, con la finalidad de continuar con el contrato a plazo indeterminado.

21.3 La no superación del periodo de prueba debe estar debidamente motivado por el jefe inmediato, y puesto en conocimiento de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, mediante el formato para la verificación de idoneidad en periodo de prueba, aprobado para tal fin. Posteriormente la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces emitirá pronunciamiento sobre la no superación del periodo de prueba, lo cual será notificado al guardaparque, para lo cual el empleador elaborará un modelo para validar la no superación del periodo de prueba.

Artículo 22.- Grupo ocupacional

22.1 Conforme con el artículo 14 de la Ley, el Cuerpo de Guardaparques del Perú se divide en niveles que permiten la progresión. El grupo ocupacional es la categoría que permite organizar a los guardaparques en virtud de sus conocimientos, capacitación o experiencia reconocida. Por su parte, los niveles son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional para la progresión del guardaparque, tienen relación con la complejidad de funciones y responsabilidades, los niveles son:

Guardaparque: nivel que inicia con la contratación y cuya duración no podrá ser mayor de diez años.

Guardaparque experto: nivel que inicia después de cumplir los diez (10) años de servicio como guardaparque. Se requiere contar con una evaluación de desempeño laboral favorable efectuada durante el año anterior, sujetándose a lo desarrollado en el presente Reglamento. Adicionalmente a ello, el guardaparque debe cumplir con alguno de los siguientes méritos que contribuya a los objetivos del ANP en la que desarrollará sus labores:

a) Contar con capacitaciones u obtención de la certificación de competencias laborales, de acuerdo a los estándares de competencia laboral existentes para el rol ocupacional y familia productiva.

b) Dominar una lengua indígena u originaria, preferentemente vinculada al ANP donde ejerce sus labores.

c) Obtener un título técnico o profesional vinculado a las labores de guardaparque.

22.2 Los aspectos procedimentales asociados a la progresión del guardaparque son determinados en los documentos técnico normativos de la oficina de recursos humanos del SERNANP o la que haga sus veces, y son aplicados por el empleador.

Artículo 23.- Acceso excepcional al nivel de Guardaparque experto

23.1 Excepcionalmente, el SERNANP promueve al nivel de guardaparque experto, al guardaparque que haya laborado en un periodo menor al señalado en el artículo 22 del presente Reglamento, solo si ha obtenido un reconocimiento por contribuir de manera destacada a los objetivos del ANP. Este reconocimiento procede si el guardaparque no cuenta con sanciones administrativas ni penales firmes. Para efecto del acceso bajo esta modalidad, el empleador aprueba el procedimiento para validar el reconocimiento.

23.2 Para los guardaparques que laboren en Áreas de Conservación Regional, el acceso excepcional será promovido por el Gobierno Regional respectivo.

CAPÍTULO II DE LA REMUNERACIÓN Y ASIGNACIONES

Artículo 24.- Condiciones remunerativas

La remuneración bruta mensual se establece de conformidad a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los recursos humanos del sector público.

Artículo 25.- Asignaciones y otros ingresos

Conforme con el artículo 8 de la Ley, el guardaparque tiene derecho a recibir asignaciones complementarias a su remuneración como la asignación por labores en condiciones geográficas adversas, asignación por desplazamiento, asignación por trabajo en áreas o zonas de alto riesgo y asignación por trabajo en zona de frontera.

Asimismo, el guardaparque tiene derecho a otros ingresos como la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones de julio y diciembre de cada año, beneficio a los veinticinco años de servicios y beneficio a los treinta años de servicios. Estas asignaciones e ingresos se establecen de conformidad a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los recursos humanos del sector público.

CAPÍTULO III DE LOS DERECHOS LABORALES

Artículo 26.- Derechos laborales

Los derechos de los guardaparques son los establecidos en la Ley, el presente Reglamento, las disposiciones que se dicten en el marco del Decreto Legislativo N° 1666, así como los establecidos en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la entidad.

Artículo 27.- Derecho a gozar del descanso vacacional

La aplicación de este derecho se rige por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, y demás normativa de la materia.

Artículo 28.- Desplazamiento y modalidades

28.1 El desplazamiento es aquel traslado físico, autorizado por el empleador, permanente o temporal de un guardaparque dentro o fuera del ANP donde se desempeña, a través de las modalidades previstas en el presente reglamento.

28.2 Las modalidades de desplazamiento son:

- a) Permanentes: reubicación
- b) Temporales: destaque y comisión

28.3 El desplazamiento, en cualquiera de sus modalidades, se rige por los siguientes criterios:

a) Seguridad del personal guardaparque, a fin de salvaguardar su integridad por amenazas en cumplimiento de sus funciones.

b) Necesidad del servicio de las Áreas Naturales Protegidas de destino que implique, entre otras, acciones de vigilancia y control, emergencias por riesgos de desastres, soporte a operativos frente a actividades ilícitas, campañas sanitarias y atención por incremento de la demanda de visitantes, monitoreo biológico, y las demás vinculadas a sus funciones.

28.4 Los aspectos operativos para la aplicación de cada supuesto establecido en el presente artículo, serán regulados por el SERNANP mediante disposiciones complementarias.

Artículo 29.- Licencias

29.1 La licencia es la autorización concedida a los guardaparques para ausentarse del centro laboral por uno

o más días, teniendo en consideración las condiciones establecidas en las normas correspondientes y las necesidades institucionales. Las licencias se otorgan con o sin goce de remuneraciones y son las reguladas en el presente reglamento junto a las que se establezcan en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la entidad, conforme a la normatividad vigente.

29.2 La oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, elabora y aprueba los formatos correspondientes para que los guardaparques puedan presentar sus solicitudes de licencias.

Artículo 30.- Licencias remuneradas y no remuneradas

30.1 Las licencias remuneradas se otorgan:

a) Por descanso pre y post natal, cuyos subsidios corresponden a ESSALUD, siempre que el asegurado cumpla con el procedimiento, requisitos y condiciones establecidos.

b) Por paternidad, que se concede por diez (10) días calendario consecutivos de conformidad con la Ley N° 29409 y su Reglamento.

c) Por incapacidad temporal, de acuerdo con el plazo y condiciones establecidas en la normatividad sobre seguridad social en salud, la cual puede ser subsidiada por ESSALUD, siempre que el asegurado cumpla con el procedimiento, requisitos y condiciones establecidos.

d) Por fallecimiento de cónyuge, concubino, padres, hijos o hermanos hasta por cinco (5) días hábiles, pudiendo extenderse hasta tres (3) días hábiles más cuando el deceso se produce en un lugar geográfico diferente donde labora el guardaparque, salvo convenio colectivo más favorable.

30.2 Las Licencias no remuneradas se otorgan:

a) Por motivos particulares.

b) Por postulación del servidor como candidato a diputados, senadores, alcaldes y/o regidores de las municipalidades, u otros cargos públicos de elección popular, conforme a lo establecido en la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones.

Artículo 31.- Sobre los actos de hostilidad

31.1 Configuran actos de hostilidad laboral los siguientes:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.

b) La reducción de la remuneración.

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, sin causa objetiva y con el propósito de ocasionarle perjuicio.

d) El acto de violencia o la falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

e) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

f) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

g) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

h) La negativa injustificada e irrazonable del jefe inmediato para la participación en actividades de campo.

31.2 El trabajador tiene la opción de denunciar los actos antes señalados ante la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, con el objeto de que se inicien las investigaciones que correspondan y cesen los actos hostiles.

31.3 Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.

CAPÍTULO IV JORNADA, CONDICIONES DE TRABAJO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 32.- Jornadas de trabajo

El régimen del Cuerpo de Guardaparques permite la ejecución de jornadas atípicas, en función de la necesidad del servicio, las jornadas atípicas son tres:

Jornadas Atípicas		
	Días de trabajo	Días de descanso
Atípico 1	7	3
Atípico 2	14	6
Atípico 3	21	9

Las jornadas de trabajo son comunicadas por la jefatura de cada ANP y constan por escrito en un Anexo al contrato laboral. Excepcionalmente, la jornada aplicable es la regulada o establecida en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la entidad.

Artículo 33.- Condiciones de trabajo

33.1 Las condiciones de trabajo se encuentran a cargo del empleador y tienen como finalidad garantizar el cumplimiento de las funciones de los guardaparques. Siendo las siguientes:

a) El personal guardaparque recibe uniforme apropiado para las actividades en campo. Este uniforme es único para todo el personal.

b) El equipo y medio de transporte se otorga en función a los servicios de vigilancia y control, así como en base a otras actividades que realizan los guardaparques en el ANP, de acuerdo a la geografía e identificación de necesidades por las jefaturas de las ANP. En ese sentido, los medios de transporte como condición de trabajo, están sujetos a un análisis de razonabilidad, entregando: camionetas, motocicletas, botes con motor, embarcaciones, bicicletas, entre otros, en los casos que corresponda.

c) Los medios de comunicación responden a la necesidad geográfica. Se cuenta con internet en algunos puestos de vigilancia y control. En cuanto a la telefonía, dependiente de la cobertura telefónica, así como la radiocomunicación. Algunos guardaparques cuentan con celulares satelitales e internet satelital. Estos elementos se brindan de acuerdo a cada caso en concreto.

d) En relación a los alimentos, son insumos que se entregan en especie no dineraria, al personal guardaparque para la ejecución de sus funciones en las ANP (vigilancia, control, monitoreo, entre otros). Esta entrega no habilita el otorgamiento de vales de consumo ni prestaciones alimentarias análogas.

e) Los puestos de vigilancia y control cuentan con botiquines básicos y sueros antifébriles de corresponder, los cuales se renuevan a solicitud de las jefaturas de ANP.

f) Cualquier vacuna que no se encuentre en el esquema gratuito de vacunación estatal, y sea necesario para la zona geográfica, se gestiona por la institución. Se trata de una condición de trabajo que se otorga de manera razonable, según el caso concreto.

33.2 Las condiciones del numeral 33.1 son evaluadas permanentemente por la jefatura del ANP para garantizar su cumplimiento.

Artículo 34.- Causales de extinción del contrato de trabajo

La extinción del vínculo que une a la entidad con el guardaparque configura el término de dicha relación. Se sujeta a las siguientes causales:

a) Fallecimiento del guardaparque. Al respecto, notificada la entidad con el fallecimiento del guardaparque, procederá a poner a disposición la liquidación de beneficios sociales a nombre de la sucesión intestada, salvo los casos en los cuales el fallecido hubiera dejado testamento.

b) Renuncia o retiro voluntario del guardaparque. El guardaparque debe manifestar su decisión con treinta (30) días calendario de anticipación, pudiendo solicitar la exoneración del referido plazo.

c) Por extinción de la entidad contratante. Para ello, se deberá contar con la documentación de las normas pertinentes.

d) Por jubilación. La jubilación termina la relación laboral del guardaparque y opera cuando el guardaparque sea notificado de la resolución que reconozca su derecho a la pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional o del Sistema Privado de Pensiones, bajo cualquier modalidad. La resolución o documento que se expida, según sea el caso, será emitida por el servidor que formalizó la vinculación, o por aquel del mismo nivel o jerarquía.

e) A los 70 años. El guardaparque termina de manera automática y obligatoria cuando cumple setenta (70) años de edad. La resolución o documento que se expida, según sea el caso, será emitida por el servidor que formalizó la vinculación, o por aquel del mismo nivel o jerarquía.

f) Destitución en los casos y formas previstas en la Ley. Se debe respetar el derecho de defensa del guardaparque.

TÍTULO IV

DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 35.- Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador establece las medidas destinadas a garantizar y salvaguardar la vida e integridad física y mental de los guardaparques, previniendo y controlando los riesgos que puedan ser causa de accidentes, así como protegiendo los locales e instalaciones institucionales, en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además de contratar los seguros que la Ley establece.

Artículo 36.- Cumplimiento de normas de seguridad y salud

Los guardaparques deben cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo y las disposiciones normativas vigentes sobre la materia, participando en las charlas, capacitaciones, prácticas de simulacro u otras actividades de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de generar una cultura de prevención.

TÍTULO V

EVALUACIÓN ANUAL DEL RENDIMIENTO DE LOS GUARDAPARQUES

Artículo 37.- Bases para la evaluación anual de desempeño de los guardaparque

37.1 El SERNANP, a través de la evaluación anual de desempeño, identifica, reconoce y promueve su aporte para la consecución de las metas institucionales. De igual modo, el resultado de esta evaluación permite obtener evidencias acerca de las necesidades requeridas para mejorar el desempeño laboral.

37.2 La evaluación anual de desempeño se materializa a través de actos de administración interna de forma participativa para el establecimiento de factores de evaluación, con el objetivo de valorar el cumplimiento de las funciones de los guardaparques, tomando en cuenta los objetivos que se persiguen en cada ANP.

37.3 La evaluación anual de desempeño se diseña con el apoyo técnico de la Autoridad Nacional del Servicio Civil como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y considerando las reglas mínimas establecidas en el artículo 22 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 38.- Consideraciones para la evaluación anual de desempeño

38.1 De acuerdo al artículo 16 de la Ley N°31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú, la evaluación anual de desempeño se desarrolla a través de un ciclo de tres etapas: Planificación, Seguimiento y Evaluación.

38.2 El empleador puede emitir las Disposiciones Complementarias que pongan en práctica la evaluación

anual de desempeño. Para ello, deberá tomar en cuenta que, al inicio de cada ciclo, se determinarán las materias a ser evaluadas. Asimismo, se utilizará información objetiva para la valoración del desempeño, estableciendo los factores de evaluación que permitan relacionar el desempeño del guardaparque con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

38.3 En la etapa de Planificación, se debe comunicar a los guardaparques, los factores con los que se mide su nivel de desempeño, sobre la base de criterios objetivos y en relación con sus funciones y las materias a ser evaluadas.

TÍTULO VI:

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 39.- Normas aplicables para el procedimiento administrativo disciplinario

Conforme con los artículos 20, 21 y 22 de la Ley, los guardaparques se sujetan a lo establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en lo respectivo al procedimiento, faltas y sanciones. Por tanto, son de aplicación al Cuerpo de Guardaparque la regulación sobre plazos de prescripción, inicio, trámite, eximentes de responsabilidad y criterios de graduación de la sanción, regulados en Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única. - DEL TRÁNSITO AUTOMÁTICO

Los guardaparques que se encuentren bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y que cuenten con vínculo laboral vigente al momento de emisión de la Ley, se incorporan a uno de los niveles del Cuerpo de Guardaparques, señalados en el artículo 14 de la Ley.

Con relación a los guardaparques que estén contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, deben presentar a su empleador una solicitud para acogerse al régimen especial, las solicitudes son atendidas una vez que se incorporen todos los guardaparques contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Para efecto de la incorporación, el empleador debe cumplir con las siguientes acciones administrativas previas:

a) Establecer la descripción del cargo de guardaparque o guardaparque experto en el Manual de Clasificador de Cargos o Manual de Organización y Funciones o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda. Los requisitos deben ser como mínimo los establecidos en el artículo 14 de la Ley.

b) Incorporar el cargo de guardaparque o guardaparque experto en el Presupuesto Análítico de Personal (PAP), Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), según corresponda, el cual debe encontrarse vacante y presupuestado.

c) La oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos del cargo o puesto de la persona a ser incorporada en el puesto.

d) La oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, verifica que la persona a ser incorporada no se encuentre inmersa en algún impedimento para el acceso a la función pública. Para tal efecto se revisa obligatoriamente la información proporcionada por la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos. Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a dicho personal la suscripción de una Declaración Jurada de no tener impedimentos para ser incorporado.