



**JORGE ANGEL
PAULINI POMA²**

**Procurador público de la
Municipalidad Provincial de
Huaral**

Sobre la exhibición documental en el proceso laboral¹

En la actualidad, se ha observado una preocupante tendencia en las demandas presentadas, en las que los abogados patrocinantes muestran una notable falta de rigurosidad al recurrir al órgano jurisdiccional, sin respaldar suficientemente sus pretensiones con la presentación de medios de prueba. Por el contrario, optan por que sea la comuna provincial la encargada de exhibir documentales, como boletas de pago, actas de convenios colectivos, entre otros.

Considerando lo anterior, Preciado y Purculla (2015) definen la etapa de la actuación probatoria, como "la actividad desarrollada por las partes ante el órgano jurisdiccional en el proceso laboral, que tiene por finalidad que este alcance la convicción de certeza sobre unos determinados datos objeto de controversia; convicción a la que se llega unas veces por reglas legales y otras por la valoración racional, razonable y razonada".

Basándonos en este concepto, es crucial recordar la obligatoriedad de acreditar cada una de las pretensiones con el fin de causar convicción en el magistrado de la causa; además, según lo establece el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, "la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión".

Ahora bien, es posible identificar determinados documentos que solicitan constantemente ser exhibidos por esta comuna provincial:

- Exhibición de planillas: sean estas manuales o electrónicas, que ya se encuentra regulada en el artículo 27° de la norma procesal laboral.
- Las boletas de pago: el artículo 19° del Decreto Supremo N.º001-98-TR establece el plazo que tienen las entidades del Estado para entregar las boletas de pago: "la boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago".

Cabría preguntar entonces, si esta comuna cumplió con entregar al trabajador sus boletas de pago, ¿Qué objeto tendría solicitar la exhibición de estas documentales?

- Las actas de convenio colectivo: conforme al Informe N.º001760-2021-SERVIR-GPGSC,

¹ El presente artículo es elaborado en base a la experiencia adquirida en la defensa de los derechos e intereses de una comuna provincial en calidad de procurador público municipal.

² Procurador público de la Municipalidad Provincial de Huaral, distrito y provincia de Huaral - Departamento de Lima, Perú. Correo: dr-jorgepaulini@hotmail.com

- emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se conoce que “todo beneficio pactado por convenio colectivo, o establecido mediante laudo arbitral, solo será otorgado a los servidores que mantengan vínculo laboral vigente y estén afiliados a la organización sindical que suscribió el convenio o laudo, según sea el caso”.

Por lo tanto, si el demandante tiene la condición de afiliado al sindicato ¿Qué le impide solicitar a su propio sindicato copia de las actas de convenio colectivo para sustentar su pretensión?

En base a lo expuesto, es claro que tanto el demandante como su abogado, cuentan con la posibilidad de obtener todos los medios de prueba necesarios para incoar cualquier acción judicial.

Además, en caso de necesitar alguna otra prueba documental, tienen el derecho de solicitarla conforme lo dispone el artículo 7° del T.U.O de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobada por Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS: “toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier entidad de la Administración Pública. En ningún caso se exige expresión de causa para el ejercicio de este derecho”.

En este sentido, está demostrado que las comunas no se encuentran obligadas a cumplir con la exhibición de las documentales propuesta por los abogados patrocinantes, especialmente si se puede comprobar que no realizaron el mínimo esfuerzo para acreditar su pretensión.

Respecto a la antigüedad de las documentales a exhibir

Durante la audiencia de pruebas, cuando se corra traslado con la solicitud de exhibición de documentales de antigua data, como abogados representantes del Estado podemos formular una oposición fundamentada en lo dispuesto en el artículo 3.4° del D.L N.º1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, del 29 de diciembre de 2016, que establece lo siguiente:

“3.4 Para todo efecto legal, los empleadores están obligados a conservar los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas solamente hasta (5) cinco años después de efectuado el pago.

Las instancias administrativas, inspectivas, judiciales y arbitrales deben observar esta disposición en sus actuaciones”

En relación con este artículo, se pueden destacar dos aspectos importantes: i) la obligatoriedad para las entidades del Estado de conservar durante cinco años en sus archivos la documentación relacionada con obligaciones laborales; y ii) el mandato de cumplimiento ante instancias judiciales o administrativas, incluso aplicable a inspecciones inopinadas de SUNAFIL, normativa que podría respaldar la declaración de fundada de la oposición.

Esta norma incluso tiene un antecedente para el sector privado, contenido en el Decreto Ley N.º25988, Ley de racionalización del sistema tributario nacional y de eliminación de privilegios

y sobrecostos, del 21 de diciembre de 1992, el cual establece en su artículo 5º: "De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior los empleadores o las empresas cualquiera que sea su forma de constitución y siempre que no formen parte del Sector Público Nacional, estarán obligadas a conservar los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial, por un período que no excederá de 5 (cinco) años contado a partir de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de las planillas de pago".

La regulación de este periodo ha sido aplicada por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N.º 30243-2018-La Libertad, del 24 de septiembre de 2020, en la que se analiza el reclamo del pago de horas extras por parte del demandante. La controversia se centra en el reconocimiento de horas extras desde enero de 1996 hasta agosto de 2013, en esta se cuestiona la falta de pruebas sobre la prestación de servicios en jornada extraordinaria. Ello, debido a que las instancias previas fundamentaron sus decisiones para validar esas horas extras en "indicios" y "presunciones" debido a la falta de documentación anterior al año 2010, esencial para verificar la presencia de horas extras y su cantidad total.

Sin embargo, la Corte Suprema expone su desacuerdo con la decisión adoptada. Si bien reconoce que los indicios y presunciones son herramientas para estimar derechos reclamados por los trabajadores, sostiene que no son suficientes para determinar la procedencia de los derechos en cuestión. Destaca la importancia de considerar los dispositivos legales emitidos en el marco de la relación laboral para establecer si existía una obligación legal por parte de la entidad demandada para acreditar la prestación de servicios en jornada extraordinaria.

Cabe mencionar que esta información había sido solicitada a la parte demandada, la cual no la proporcionó, debido a que no contaba con esta. A pesar de la falta de entrega de documentos, la referida Corte argumentó que esta omisión no debe interpretarse como una conducta obstruccionista, para ello se respalda en limitaciones temporales y normativas que rigen la conservación de documentos, subrayando que la ausencia de ciertos registros no implica automáticamente una obstrucción, sino que debe evaluarse en el contexto de las restricciones legales existentes, tal como se muestra a continuación:

no basta invocar la falta de presenta[ción de] los registros de asistencia, como un elemento indiciario, pues, se cuenta con legislación que ha regulado dicho extremo, es el caso del Decreto Supremo número 007-2002-TR, el cual ha previsto que la parte demandada se encuentra obligada a conservar la documentación por un lapso de cinco (5) años, incluida la información referida a materia laboral, después de lo cual no existe un mandato imperativo que "obligue" a la parte demandada, conservar los mismos, en ese contexto, de merituar alguna "conducta obstruccionista" o invocar "indicios" o "presunciones", ellas deben ser valoradas en el marco de la obligación contenida en el Decreto Supremo antes acotado, por lo que, no será lo mismo imponer una sanción alegando tales supuestos, cuando existía un mandato legal que habilitaba a la parte demandada no contar con dicha documentación.

Es por ello que, aun cuando se pretenda la exigencia de presentar el registro de control

de asistencia, o algún otro documento que permita conocer la labor prestada por el accionante, dicha documentación no podía tener una antigüedad mayor a cinco (5) años, desde que se reclama el derecho, pues, existe un marco regulador que bien puede servir de factor a la parte demandada para no poder exhibir aquella documentación debido al lapso de tiempo transcurrido, es por ello que, en el caso concreto, no puedo alegarse una falta de colaboración, o en su defecto, una conducta obstruccionista, toda vez que, por mandato legal, la parte demandada no se obligaba a contar con la documentación requerida por las instancias de mérito, ello no supone exonerar a la parte demandada de la carga probatoria, sino por el contrario, determinar los límites a la misma y, cuando una conducta puede ser considerada como obstruccionista o no. (Considerando 9.1 de la Casación Laboral N.º 30243-2018-La Libertad).

En última instancia, la Corte Suprema estima que los derechos reclamados por el actor no pueden considerarse desde enero de 1996 hasta septiembre de 2010. Señala que, a partir de esta última, podrán ser tomados en consideración, ya que es a partir de entonces que la parte demandada ha podido presentar la documentación pertinente. En consecuencia, determina revocar la sentencia de primera instancia.

A partir de los dispositivos legales antes mencionados y del pronunciamiento de la Corte Suprema, es evidente que existe un período durante el cual los empleadores deben conservar los documentos y comprobantes de pago de las obligaciones laborales. Por ende, la oposición que pudiera presentarse debería ser declarada fundada sin lugar a dudas.

De igual manera, considerando que la oposición cuenta con respaldo legal, esta no puede ser interpretada como una posición obstruccionista. Estos argumentos no pretenden generar una situación de indefensión para el demandante, en atención a la prohibición establecida por el inciso 14º de la Constitución Política del Estado, que consagra el principio de no ser privado del derecho de defensa en ninguna fase del proceso. Este aspecto debe ser evaluado, siguiendo las indicaciones de la profesora Eugenia Ariano (2003), quien argumenta que "el acto de probar no solo debe ser visto como una carga, sino, principalmente, como un derecho, ya que existe un derecho a la prueba" (p. 169).

En conclusión, se puede afirmar que la responsabilidad de recopilar todos los medios de prueba necesarios para respaldar las demandas recae en los abogados patrocinantes, mas no en las entidades demandadas.

Bibliografía

Doctrina e informes

Ariano Deho, E. (2003). El Derecho a la prueba y el Código Procesal Civil. En Problemas del Proceso Civil. Jurista Editores.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021). Informe N.º001760-2021-SERVIR-GPGSC.

Preciado, C., y Purcalla, M. (2015). La prueba en el proceso social. Navarra: Aranzadi.

Jurisprudencia

Casación Laboral N.º 30243-2018-La Libertad.

Normas legales

Decreto Legislativo N.º1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.

Decreto Ley N.º25988, Ley de racionalización del sistema tributario nacional y de eliminación de privilegios y sobrecostos

Decreto Supremo N.º001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago.

Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS, T.U.O de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Las personas interesadas en publicar en este boletín de opinión jurídica podrán enviar sus textos al correo electrónico cfc08@pge.gob.pe, indicando en el asunto "Envío de texto – Perspectivas"

Revisa la guía de autores [aquí](#).
Deja tus datos [aquí](#).