Mundo jurídico

La conservación de documentos laborales



JUAN ACEVEDO
Abogado del Estudio Muñiz Piura

Las empresas están facultadas para conservar su documentación, solamente hasta por un periodo de 5 años, luego del cual, puede proceder a deshacerse de dicha documentación para así ahorrar los costos que acarrea la conservación de los mismos. Lo antes señalado se encuentra contemplado en una serie de leyes en nuestra normativa peruana, las cuales a veces no son tomadas en consideración por las autoridades administrativas o judiciales.

El D.S N° 001-98-TR establece que, para efectos de acreditar el pago de obligaciones laborales económicas, las entidades empleadoras tienen la obligación de conservar sus planillas, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes, hasta 5 años después de efectuado el pago. No obstante, es frecuente que las autoridades administrativas y judiciales asuman la posición de que el empleador tiene que acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales sin un límite temporal, y exigen al empleador acreditarlas, aun cuando se hubiesen generado hace más de 5 años; ello debido al rango reglamentario de la norma mencionada y a una interpretación de la Ley procesal, sobre la distribución de la carga probatoria en el proceso laboral.

Similar disposición contiene el artículo 5 del Decreto Ley N°. 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional, pero esta tampoco es aplicada por las autoridades, que entienden esta norma únicamente regula materia tributaria, sin embargo, dicha norma consigna una disposición expresa acerca de la carga de la prueba en materia laboral. Por lo tanto, esta norma no es aplicable sólo ante procedimientos o controversias tributarias, sino también ante procesos laborales.

Por último, es importante señalar que el Estado con la finalidad de garantizar seguridad jurídica para los administrados, emitió el D.L 1310; Ley no circunscrita al ámbito tributario, para que de esta manera ninguna autoridad pueda exigir documentos laborales con una antigüedad mayor a los 5 años para fiscalizar o verificar el cumplimiento de derechos laborales.