

**EL DOMICILIO
COMO CAUSA DE NULIDAD
DE NOTIFICACIÓN DE LA DEMANDA
EN EL PROCESO LABORAL
EN SANTIAGO DEL ESTERO**

Autor: Abog. Claudia Salvatierra

1) Introducción

Como regla general, las nulidades procesales pueden tener su origen, tanto en la producción de algún vicio que afecte a cualquiera de los sujetos intervinientes (capacidad, legitimación y voluntad), como en los elementos propios del acto (causa, forma u objeto).

Así, siguiendo a Colombo - Kiper¹, puede decirse que un acto puede reputarse nulo cuando *“su contenido viola una garantía constitucional o una disposición de las leyes de fondo relacionadas con la defensa en juicio de los derechos, los actos que violan las formas esenciales del juicio, los que carecen de los requisitos formales indispensables para el logro de su fin y los establecidos expresamente por la ley como ineludible condición de validez”*.

El Código de Procedimiento Laboral de Santiago del Estero (CPL) (**Ley 7.049**) regula de modo general las nulidades procesales en el **Capítulo XIV**, considerando la oportunidad de su planteo, la trascendencia de la declaración de nulidad y la prioridad en la conservación del acto cuando éste ha cumplido su finalidad, lo que ratifica la regla que las nulidades procesales son siempre relativas. Además, establece las facultades y deberes del juzgador para resolverlas, y los efectos que se producirán en relación al tiempo y al proceso.

Sin embargo, el CPL, no hace referencia específica a un acto de tanta trascendencia como es la notificación, que por sus características y los efectos que ésta provoca, particularmente en cuanto a la notificación de la demanda, amerita un tratamiento particularizado respecto de la impugnación de su validez. De todos modos, por aplicación del **art. 1º CPL**, dicha omisión quedaría cubierta con la remisión que hace esta norma, al Código de Procedimiento Civil y Comercial, cuya aplicación es supletoria, que si contiene una norma concreta sobre la nulidad de la notificación (**art. 152**), para cuya aplicación - tal lo indica la norma procesal laboral - los magistrados deben tener en cuenta *“su compatibilidad con las características específicas del proceso laboral y los*

¹COLOMBO, Carlos J.- KIPER, Claudio M., Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Tomo II, p. 319, La Ley, 2006.

principios del Derecho del Trabajo". Esta recomendación a los magistrados, tiene especial importancia, ya que se suma al cuidado y dedicación que deben tener en la tutela de dos principios básicos del proceso laboral como la celeridad y economía procesal y el principio protectorio y la regla *in dubio pro operario*, en la legislación de fondo.

De todos modos, las normas que hacen al tratamiento de éste tema no se agota en estas normas procesales, ya que la llegada del Nuevo Código Civil y Comercial, ha cambiado algunos conceptos, que deben ser tenidos en cuenta al momento de juzgar que una notificación es válida, como lo explicaré más adelante.

La importancia de este instituto se traduce en que tanto las partes, como los jueces necesitan contar con una herramienta que les permita purgar al proceso de aquellos vicios que afecten a su normal desarrollo, ya que de no hacerlo el acto no surtiría el efecto al cual estaba destinado, vedando, de este modo, el ejercicio de derechos constitucionalmente reconocidos, como la defensa en juicio.

Del mismo modo, el uso indiscriminado de la nulidad o el uso no adecuado de las herramientas legales que la hermenéutica jurídica impone para el análisis de una declaración de tal significación, podría violentar otros principios y reglas propios del derecho procesal y sustancial en juego, como los ya mencionados, a lo que se suma el deber de prevención del daño (**art. 1710 CCC**), del cual los magistrados no se encuentran excluidos.

El proceso, no es más que una serie de reglas preestablecidas que permiten a los destinatarios del servicio de justicia, mediante una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, obtener una resolución dotada de autoridad suficiente sobre un conflicto con relevancia jurídica.

De allí que éstas breves nociones que expondré, no pueden aislarse tampoco, de los deberes impuestos a los jueces por el **art. 11 del CPL** en relación al trabajo activo que les cabe en las distintas etapas del proceso de conocimiento y

ejecución, y en particular en cuanto al respeto de éstos los principios fundamentales del proceso laboral, a los que me refiriera, como son la celeridad y economía, que son expresamente mencionados también en el **inc. b**, de la norma citada.

A continuación abordaré el tratamiento de uno de los elementos más conflictivos que se presenta en los planteos de nulidad de notificación y concretamente de la demanda, como es el **domicilio del demandado**, por los efectos que trae aparejada ésta declaración y el rol activo que debe tener el Juez Laboral, tomando en cuenta que ante tal incidencia se le presentan dos desafíos trascendentales, custodiar el derecho de defensa del demandado, pero al mismo tiempo, evitar retrocesos que extiendan, aún más los litigios, que ya de por sí importan, tiempos que son incompatibles con las necesidades de los justiciables.

2) Del incidente de nulidad por notificación de la demanda en un domicilio distinto al denunciado por el demandado.

Este es el planteo más común presentado en nuestros tribunales. El argumento expuesto como recaudo para su procedencia (**art. 82 CPL**) es decir, *el perjuicio*, es el desconocimiento por el demandado, de una acción incoada en su contra por haber sido efectuada la notificación en un domicilio incorrecto y por ello, su *afectación al derecho constitucional de defensa en juicio*.

El **art. 80 CPL** impone que la nulidad debe ser interpuesta "*dentro de los cinco días subsiguientes al conocimiento judicial o extrajudicial del acto*", lo que implica a su vez, la denuncia de la fecha de ésta toma de conocimiento.

Con la interposición de éste incidente, el demandado notificado de la demanda, en el domicilio denunciado por el actor (trabajador) en la demanda, pretende nulificar el acto de notificación, y de ése modo obligar al actor a realizar una nueva notificación.

3) Del domicilio de notificación de la demanda.

Como de lo que se trata es de la notificación de la demanda, va de suyo que como el demandado aún no ha comparecido en juicio para denunciar su domicilio, al cual deberán dirigirse las notificaciones sucesivas, en éste estado procesal, es el actor quien debe denunciar el domicilio al cual deberá remitirse este primer acto de conocimiento de la Litis.

De conformidad a lo establecido en el **art. 39 CPL**, la notificación de la demanda, debe realizarse en el "**domicilio real del citado o intimado**".

Es por ello, que el **art. 109 CPL**, establece como requisito de la demanda que se entable, la denuncia del "*nombre y domicilio real del demandado, o los datos que permitan su identificación, naturaleza de la actividad y establecimiento o negocio del mismo*". De ése modo, la norma procesal laboral impone al actor – trabajador, como recaudo procesal para la admisión de la demanda, la denuncia del "**domicilio real**" del demandado.

Este recaudo impuesto por la norma procesal laboral al actor, de denunciar el "**domicilio real**" del demandado, constituye una exigencia desmesurada, habida cuenta que el trabajador no tiene obligación de conocer el **domicilio real de su empleador** y en los hechos, generalmente lo ignora.

En éste sentido, el CPL toma distancia del criterio adoptado por el Código de Procedimiento Civil y Comercial, que teniendo en cuenta la asignación de responsabilidad en cuanto al negocio jurídico base de la demanda, se refiere solo al "**domicilio**", correspondiendo al interesado indicar su carácter.

De todos modos, este criterio limitativo en cuanto a la comprensión de la relación sustancial objeto de litis de nuestra norma procesal, es atemperado, cuando el mismo, **art. 109 inc. b)** agrega a continuación, la opción ("**o**") de denunciar "*los datos que permitan su identificación, naturaleza de la actividad y establecimiento o negocio del mismo*".

De ése modo, la norma procesal laboral contempla ése dato de la realidad que mencionara, que es que el trabajador desconoce en la mayoría de los casos, cual el *domicilio real* de su empleador, por lo que la carga procesal consiste en todo caso, en su denuncia (de tener certeza de ello y a su riesgo) o en su defecto, deberá aportar "*los datos que permitan su identificación, naturaleza de la actividad y establecimiento o negocio del mismo*".

En éste segundo caso, la jurisprudencia es conteste en ordenar que la notificación se practique en el domicilio laboral, es decir, en el lugar donde el trabajador prestara servicios o en el asiento conocido del negocio del principal cuando se trata de un trabajador no registrado (muy frecuente en nuestra provincia), y en el domicilio que figura en el recibo de sueldo (trabajador registrado).

Sin embargo, estas soluciones jurisprudenciales, son frecuentemente atacadas a través de incidencias que se aferran a la letra de la ley, y denuncian que no se cumplió con la notificación en el domicilio real del demandado, indicando a ésos efectos otro domicilio, distinto a donde se practicara la notificación.

4) El domicilio real en el Nuevo Código Civil y Comercial.

Como sabemos, el domicilio es un lugar dentro del ámbito geográfico territorial, al que la ley atribuye como asiento jurídico de la persona para la producción de determinados efectos jurídicos. Esta imposición legal resulta necesaria a fin de que las personas puedan ser localizadas para el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos.

Como lo anticipara, el nuevo **Código Civil y Comercial**, ha introducido modificaciones en cuanto a la conceptualización del domicilio y sus diversas formas, y ello tiene una gran significación en el tema que trato.

Así, en relación al "**domicilio real**" (que es objeto de éste trabajo), el nuevo CCC, a diferencia de su predecesor, que unificaba en el **domicilio real**, el "*asiento principal de la residencia y de los negocios*" de una persona, ahora, teniendo

en cuenta que la persona debe ser localizada para el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos, si bien reconoce también como domicilio real, el "**lugar de su residencia habitual**", luego, aclara que "**si ejerce actividad profesional o económica, lo tiene en el lugar donde la desempeña para el cumplimiento de las obligaciones emergentes de dicha actividad**" (art. 73 CCC).

De ése modo, el Código Unificado, viene a dar una solución al problema que se presentara en el viejo código, en aquellos casos en que no existía coincidencia entre el lugar de residencia (concepto mutable) y el de los negocios de una persona. La nueva norma reconoce como domicilio real a la residencia habitual de la persona, caracterizado por su mutabilidad (art. 77 CCC), propio de la naturaleza voluntaria del hombre, pero advierte, que este lugar de residencia habitual cede, en los casos en que una persona física ejerza el comercio por sí, o alguna actividad profesional o más ampliamente, alguna actividad económica.

La nueva solución es absolutamente razonable, ya que no puede condicionarse la responsabilidad respecto de los negocios de una persona, a lo que en la norma anterior era propiamente la "residencia". Por ello, a los fines del cumplimiento de las obligaciones de quienes hayan contratado con él o que deriven de dicha actividad, el lugar donde la persona desarrolla dichas tareas, es considerado también, como domicilio real. Tal solución de preferencia a este domicilio por sobre la "residencia", resulta de toda justicia, pues no obliga a realizar averiguaciones o investigaciones respecto de la residencia habitual del agente económico para reclamar por eventuales incumplimientos, y permite producir efectos jurídicos en el lugar donde se desempeña la actividad.

Esta nueva conceptualización del domicilio real que aporta el CCC, contribuye a la regla que, en las relaciones de trabajo, no puede exigírsele al trabajador ésa certeza respecto de la residencia del empleador, y consecuentemente tampoco supeditar la seguridad jurídica de las obligaciones y derechos que emanan del contrato de trabajo, a la misma.

Por ello entonces, si bien la ley adjetiva (art. 109 CPL) se refiere al *domicilio real* éste debe entenderse en el sentido que ahora le asigna el Nuevo Código Civil y Comercial, y consecuentemente, en las relaciones de trabajo, será *el lugar donde el empleador desempeña su actividad para el cumplimiento de las obligaciones emergentes de dicha actividad*" (art. 73 CCC).

5) De la correcta notificación de la demanda en el proceso laboral.

Teniendo en cuenta, las normas procesales analizadas y lo establecido en el CCC, la cuestión que se plantea es: en el ámbito de las relaciones laborales, ¿cuál es el domicilio en el que debe concretarse la notificación de la demanda, que se corresponda con aquel donde el empleador *desempeña* su actividad?

En la respuesta a éste interrogante, debe tenerse en cuenta, preliminarmente, la particular importancia que tiene el domicilio en el ámbito del contrato de trabajo. En efecto, como consecuencia de la buena fe contractual (**art. 63 LCT**), tanto el empleador como el trabajador, debe proporcionarse recíprocamente, el domicilio al cual serán remitidas todas las comunicaciones consecuencia del contrato de trabajo.

De ese modo, toda vez que el empleador deba formalizar una comunicación al trabajador, lo hará al domicilio por éste denunciado y que será el que consta en los libros y registros que debe llevar el principal (arts. 52 y 54 LCT).

La recíproca lealtad de conducta (buena fe), importa a su vez, que el trabajador deba tener bien en claro cuál es el domicilio del empleador, a los mismos efectos. Esta obligación del principal se expresa a través, del recibo de sueldo, en el cual, el empleador, debe consignar su domicilio, junto al nombre de la empresa y/o empleador, encontrándose obligado también, a comunicar a sus dependientes, cualquier modificación del mismo. Así, si el empleador, decide cambiar el domicilio constituido a los efectos de las comunicaciones laborales y de sus consecuencias, debe hacerlo en el mismo instrumento, o comunicárselo de modo fehaciente a sus dependientes.

Todas las comunicaciones que se realicen durante el desarrollo del contrato de trabajo, como, asimismo, las ocurridas en consecuencia de éste, habida cuenta del *carácter recepticio de las comunicaciones*" que rige en el Derecho del Trabajo, efectuadas en dichos domicilios, son constitutivas de derechos y obligaciones, para ambas partes.

La jurisprudencia, también se ha hecho eco de éste criterio de asignación de responsabilidad que fija el domicilio denunciado por el empleador en el recibo de sueldo, aún antes de la reforma del Código Civil y Comercial, lo que ahora, con las normas mencionadas se encuentra suficientemente respaldado legalmente. Así se ha dicho: "*Por lo tanto, las constancias telegráficas del trabajador, que fueron dirigidas a un domicilio incluido en un **elemento vital del contrato de trabajo, como lo es el recibo de pago**, más allá de que puedan o no haber sido recibidos por la empleadora, son válidas*". (Cfr. Cámara Federal de Apelaciones de Mar del Plata, 03/04/97, "Alonso Alberto J. c/ Esdipa S.A.".).

Tal es la importancia de este domicilio denunciado por el empleador en el recibo de sueldo, que la jurisprudencia ha llegado a reconocerle validez aun cuando se ha consignado de forma errónea, ya que dicha circunstancia considera que es imputable al empleador, que indujo el error del dependiente e impidió la efectividad del medio de comunicación empleado. (Cfr. CNAT, Sala II, 22/04/08, "Fedalto Elisa Isabel c/ Rinland S.A.".).

Ello se refuerza más aún, si ése **domicilio real**, que es centro de imputación de las obligaciones emergentes de la actividad que realiza la persona (art. 73 CCC), coincide, como ocurre en el ámbito de las relaciones de trabajo, con el **domicilio especial** (art. 75 CCC), que es el elegido por las partes, para el ejercicio de los derechos y obligaciones que emanan del contrato. Siendo así, el domicilio denunciado por el empleador en el recibo de sueldo (domicilio real en los términos del art. 73 CCC), se constituye en domicilio especial (art. 75 CCC), a los efectos del contrato de trabajo y de todas las obligaciones derivadas del mismo, y garantiza todo acto de conocimiento, por así haberlo querido las partes.

Este criterio que debe regir la notificación de la demanda en el proceso laboral, debe ser también el que se aplique a las comunicaciones extrajudiciales, muy comunes antes de la interposición de la demanda. Y en tal caso, no es obstáculo para que la comunicación extrajudicial surta sus efectos, que el ex empleador se niegue a recepcionar las piezas telegráficas, ya que ello no lo exonera de la responsabilidad que le cabe, siendo reprochable, además, en los términos del **art. 63 LCT**. El principio de buena fe, impone la diligencia por parte de los empleadores, lo que importa que no pueden rechazar maliciosamente las misivas del trabajador, ni dejar de retirarlas del correo. Esto resulta exigible como consecuencia de lo dispuesto por el **art.1 Ley 24.487**, regulatoria del servicio de telegrama y carta documento previsto en la **Ley 23.789**, que establece que: *"el empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado a él por una relación de dependencia"*.

6) De la prueba del domicilio real.

Es muy común, que el incidente de notificación de la demanda, fundado en el domicilio inexacto de notificación, sea acompañado de prueba por la cual el demandado pretenda justificar su verdadero *"domicilio real"*.

Tratándose de la comprobación de una situación de hecho, cuya afectación puede ir en desmedro de importantes principios constitucionales (como los de defensa en juicio y debido proceso) y derivar en perjuicios graves al patrimonio de la persona, debe permitírsele mayor amplitud probatoria posible, de manera tal que se permita acreditar en forma fehaciente el domicilio del demandado. Claro que lo dicho, también rige para su refutación.

Sin embargo, no debe perderse de vista, que la apertura a prueba importa dilatar los tiempos del proceso. Consecuentemente, cuando de los propios elementos de prueba obrantes en la causa, surge la solución del caso, la prueba debe ser cuidadosamente seleccionada. Ello importa, que en el supuesto de trabajadores que se encuentran debidamente registrados, constando en el expediente el domicilio denunciado por el empleador a los efectos del contrato

de trabajo en el recibo de sueldo, no existe duda – por las razones expuestas – cuál es el domicilio donde debe practicarse la notificación.

De éste modo, se evita dilatar el proceso, con la introducción de prueba innecesaria, atentando contra los principios de **economía y celeridad procesal**, consagrados en el **art. 1º del CPL**, a los que los magistrados se encuentran obligado a respetar, como ya lo anticipara.

Seguramente, la producción de prueba será necesaria cuando se trate de trabajadores no registrados, y resulte controvertido en tal caso, cual es el lugar donde el demandado desempeña su actividad profesional o económica (art. 73 CCC).

Una de las pruebas que generalmente se incorpora en la causa para justificar el “*domicilio real*” al que hace referencia la ley procesal laboral, es el **Documento Nacional de Identidad(DNI)** del demandado. Sin embargo, si cabe tener presente que, en el DNI, se registra el “**domicilio**” de la persona, por lo que de conformidad a lo establecido en el **art. 77 CCC**, éste **es meramente declarativo**, ya que ésta puede cambiar de domicilio, cuando lo desee y éste cambio se verifica instantáneamente, cuando opera el **cambio de residencia**. Tan es así, que, a los efectos del cambio de domicilio registrado en el DNI, las normas legales que lo rigen y operan en las distintas delegaciones del **RENAPER**, establecen que una persona puede acreditar el cambio de domicilio lo **por cualquier medio** (última boleta de luz, gas, teléfono, resumen tarjeta de crédito, etc. a su nombre), y las veces que lo requiera, presentándose con el DNI.

Consecuentemente, el DNI resulta ineficaz por ser declarativo, a los efectos de controvertir el denunciado por el empleador en el contrato de trabajo (**art. 75 CCC**) y obrante en los recibos de sueldo y demás documentación laboral, que como lo explicara, es **constitutivo de derechos y obligaciones**.

Otra documentación que suele incorporarse para controvertir el domicilio obrante en los recibos de sueldo, es la Constancia del empleador de Inscripción ante la AFIP, en la cual consta el **domicilio fiscal**. Pero éste instrumento, también

resulta **impertinente**, ante la existencia de recibo de sueldo, toda vez que el **domicilio fiscal**, es el denunciado a los efectos de los tributos a cargo de la AFIP (art. 3° L. Ley N° 11.683 de Procedimientos Fiscales, ordenado por Dec. 821/98). Si la persona física no denuncia un domicilio legal, a esos efectos, el organismo de recaudación considera, el obrante en el DNI (de cuyos efectos me refiriera). Por ello también la AFIP ha implementado el domicilio fiscal electrónico que produce los efectos del domicilio fiscal constituido, siendo válidas y plenamente eficaces todas las notificaciones, emplazamientos y comunicaciones que allí se practiquen por esa vía.

7) Del efecto recepticio del acto de notificación.

El **principio cardinal que gobierna las notificaciones es la llamada "teoría de la recepción"**, según el cual se considera ésta perfeccionada cuando es recibida por el destinatario o llega a su esfera de conocimiento. No se exige que el destinatario tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino basta que este se encuentre enterado de la existencia de una comunicación, porque a partir de allí debe actuar obrando con diligencia y buena fe. (Cfr. GUERRERO, Agustín A., "*Comunicaciones telegráficas en el contrato de trabajo*", DT 2007 (marzo), 269).

Gozáini, siguiendo a Colombo, sostiene que debe admitirse que "*el conocimiento efectivo del acto pudo suplir la notificación formal*" por lo que, en tal caso, "*se suplen las deficiencias formales ya que el acto cumplió su finalidad*" (Gozaini, Osvaldo A., "*Derecho Procesal Civil*", t. I, vol. I, ps. 289/91). Este es el criterio, también, mayoritariamente aceptado por la jurisprudencia. "*el conocimiento de que habla el art. 149 Cód. Procesal, funciona analógicamente aun cuando la notificación no ha existido si el interesado demuestra darse por notificado*" (SC Buenos Aires, A. y S., 1958-IV, 145yA. YS., 1961-III, 22; auts. cit. t. II-B, p. 825.-). Tan es así, que Maurino, ("*Nulidades procesales*", p. 115.), participando de la tesis restrictiva sostiene, que aun en ausencia total de acto notificadorio, "*ante una situación concreta, de la que resulte inequívoco el conocimiento, y en virtud de sus facultades rectoras del proceso, el juez puede*

convalidar la omisión de notificación, siempre que se dé dentro del marco del proceso (es decir, que surja de autos)".

A ello cabe agregar que, en materia de nulidades procesales, **éstas son siempre relativas** y este es el criterio que sigue nuestro Código de Procedimiento, al decir que "No se podrá declarar la nulidad, aún en los casos mencionados en los párrafos precedentes, si el acto, no obstante, su irregularidad, ha logrado la finalidad a que estaba destinado." (**art. 79 CPL**). A su vez, el **art. 41 CPL** establece, que "el litigante que actuare sin representación o el profesional que interviniera en el proceso como apoderado", queda notificado personalmente en oportunidad de examinar el expediente y el **art. 152 CPCC** referido a la **nulidad de la notificación** (de aplicación supletoria por el art. 1º CPL), expresa en su segundo párrafo que "Cuando del expediente resultare que la parte ha tenido conocimiento de la resolución, **la notificación surtirá sus efectos desde entonces**".

Como consecuencia de las normas mencionadas, si el nulidicente, ha denunciado haber tomado conocimiento de la notificación, y más aún si ha podido compulsar el expediente, queda efectivamente notificado de la demanda, el día en que manifiesta haber tomado conocimiento de la misma y en perfectas condiciones de asumir su defensa con todos los elementos obrantes en juicio a esos efectos.

8) Colofón.

De lo visto se desprende, que la nulidad de un acto procesal se funda la violación a una garantía establecida en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales o una disposición de las leyes de fondo, relacionadas con la defensa en juicio de los derechos, al transgredir las formas indispensables para el logro de su fin y las establecidos expresamente por la ley como ineludible condición de validez. Pero, no debe perderse de vista, que, por otro lado, este vicio provoca una afectación al normal desarrollo progresivo que debe tener cualquier expediente judicial, al retrotraerlo hasta el momento mismo en que proyectan las consecuencias jurídicas disvaliosas.

Y ésta última cuestión, es en la que el juez laboral debe prestar especial atención. No puede desconocerse que, en muchos casos, éstos incidentes se motivan en la obtención de ventajas temporales o lo que es peor, en provocar demoras en el proceso, con el consecuente daño que ello provoca al actor, que suma un obstáculo más en el camino hacia la satisfacción de su crédito, y que dicho objetivo frecuentemente es alcanzado por el nulidicente. Con ello no quiero significar un desinterés en el derecho de defensa. La idea de tutela judicial efectiva debe estar presente en la solución de cualquier conflicto, iluminando el buen desarrollo del servicio de justicia, tanto en su faz de garantía de ser oído, como así también, de celeridad de los procesos. Por ello, es necesario que los jueces arbitren los mecanismos necesarios para que cuando el acto de conocimiento haya sido eficaz, y evitarse el éxito de maniobras dilatorias, cuando de las propias constancias de la causa y la aplicación de las normas legales surja que éste es válido

Como lo explicara, el ordenamiento procesal contiene las herramientas necesarias para que el proceso no pierda su sentido progresivo. La utilización de las mismas, permite mantener indemnes todos los actos que han logrado su finalidad. De ése modo, una interpretación acertada de la ley, permite que las nulidades se reduzcan, solo a aquellos casos en donde se encuentra en juego, verdaderamente, el derecho de defensa, y frente a los cuales sea necesario garantizarlo. Siendo que el principio jurídico es el de la validez, la nulidad será una excepción destinada a proteger la indefensión y la igualdad de derechos que establece el contradictorio consagrado en la Carta Magna.

El juez laboral debe tener bien en claro, que superar, la "doctrina clásica", no es apartarse de lo previsto por el Código de Procedimientos, ni de la Constitución, sino que es el resultado de profundizar el conocimiento del Sistema Jurídico, ajustando el factor tiempo, a las necesidades de los justiciables. La real idea de justicia, importa bregar para que dejen de existir ésos litigios inagotables, en donde se termina consolidando un estado de incertidumbre sobre los derechos involucrados y hace que la frase, tantas veces repetida, que la "*justicia tardía, no es justicia*", sea un hecho.