

SENTENCIA No.: 01/2015

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, diecinueve de enero del dos mil quince. Las nueve de la mañana.

VISTOS RESULTAS: Ante el Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de León, compareció el Señor **ELVIN ANTONIO RIVERA DELGADO**, presentando demanda con acción de Reintegro y pago de salarios dejados de percibir, en contra de la **EMPRESA TRITON MINERA SOCIEDAD ANONIMA**. Admitida la demanda, se citó a las partes para la celebración de Audiencia de Conciliación y Juicio, a la cual compareció únicamente la parte demandada. El juzgado A-quo dictó sentencia definitiva, de las nueve de la mañana del veintisiete de septiembre del año dos mil trece, en la que tiene por desistida la demanda por falta de comparecencia del actor. La parte demandada interpuso remedio de aclaración, que fue resuelto mediante auto de las ocho de la mañana del cuatro de octubre del año dos mil trece. Por su parte el demandante interpuso recurso de apelación, y habiendo sido admitido dicho recurso, se remitieron las diligencias llegando a conocimiento de este Tribunal Nacional y siendo el caso de resolver; **SE CONSIDERA: UNICO: DE LA VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO- NULIDADES DE ORDEN PÚBLICO:** Al procederse a la revisión de las diligencias creadas en primera instancia, se encuentra este Tribunal Nacional con un desconcierto procesal consistente en una serie de violaciones procedimentales cometidas por el Juzgado de Primera Instancia, mismas que se detallan a continuación: 1) A folio 49 el A quo dictó auto de las diez y veinte minutos de la mañana del quince de julio del año dos mil trece, en el que además de admitir la demanda se cita a las partes a audiencia de conciliación y de juicio, en la vía especial de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales, fijándose la celebración de dicha audiencia para las nueve de la mañana del día veintinueve de Julio del año dos mil trece. Dicho auto le fue notificado a la parte actora el día quince de Julio del año dos mil trece y a la parte demandada hasta el veintidós de Julio del año dos mil trece, según se puede constatar de la lectura de los folios 52 al 56, de lo que se desprende claramente que el auto en referencia fue notificado a ambas partes en fechas distintas, con seis días hábiles de diferencia, es decir, concediéndole mayor anticipación a la parte actora que a la parte demandada, quedando en desventaja esta última quien es precisamente la que debe defenderse frente a la demanda, lo cual resulta contradictorio con el Principio de Igualdad Constitucional contenido en el Arto. 27 Cn. 2.- Amén de lo anterior, en el ya referido auto de admisión de la demanda y fijación de la audiencia, a petición de la parte actora, también se ordena a la empresa demandada que “al quinto día hábil después de notificado” presente documentación a exhibir en relación a la prueba de

exhibición de documentos, implicando esto una situación desacertada, por cuanto al haberse notificado al demandado con cinco días de anticipación a la celebración de la audiencia, también implica que la documentación que se ordena exhibir debió ser depositada el mismo día de la audiencia, no cumpliéndose el requisito del depósito previo que establece el Arto. 57 Numeral 2º de la Ley No. 815: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no garantizando el eventual examen previo por los litigantes. Respecto a tal situación este Tribunal Nacional considera que si bien es cierto el Juicio Especial de Tutela de la Libertad Sindical y de otros Derechos Fundamentales establecido a partir del Arto. 105 de la ya mencionada Ley No. 815, por ser un juicio con un trámite rápido, urgente y preferente implica que las partes deben llegar a las audiencias con todas las pruebas de que intenten valerse, pero no puede descartarse que las mismas de manera opcional cuando de acuerdo a sus intereses y a la naturaleza de la pretensión sea requerido, puedan hacer uso de la figura del aseguramiento de pruebas conforme el Arto. 74 literal e) mas el 107 Numeral 2º y Arto. 79 Numeral 1º de la Ley No. 815, siempre que los elementos probatorios que necesitan para demostrar sus pretensiones que no se encuentren en su poder o bien por necesitar de citaciones o requerimientos, máxime cuando en este tipo de juicios la parte actora está obligada a producir indicios de la violación de su derecho fundamental, y luego, la parte empleadora está obligada a demostrar la ausencia de discriminación o de violación del derecho fundamental denunciado por el trabajador, tal como lo dispone el Arto. 109 Numeral 2º de la Ley No. 815, de manera que ambas partes tienen cargas en materia probatoria, por lo que siendo en éste caso la petición de exhibición de documentos por parte del trabajador un elemento probatorio que él consideró necesario para su acervo demostrativo de las pretensiones deducidas en su demanda, el Juez a cargo de la tramitación del proceso no solo está obligado a proveer dicha prueba, sino que de acuerdo a su naturaleza, conceder el tiempo necesario para que las partes puedan ejercer sus derechos, o sea, que la parte demandada cuente con el tiempo suficiente para la búsqueda y depósito de la documentación y que la parte actora también tenga a su disposición el tiempo necesario para el examen previo de la prueba instrumental depositada por su empleador, situaciones que a consideración de este Tribunal no se cumplen en este caso pues no se garantizaron los plazos dispuestos en el Arto. 57 Numeral 2º de la Ley No. 815 ya antes mencionado. 3.- Además de todo lo anteriormente relacionado, este Tribunal Nacional encuentra que en la tramitación dada por el A quo a este asunto, se ha cometido otra grave e irregular actuación, que consiste en que la parte demandada un día después de notificado del auto ya antes relacionado de admisión de la demanda y de fijación de la audiencia de conciliación y de juicio que rola en el folio 49, estando en tiempo, mediante escrito que rola a folios 60 al 62

interpuso remedio de reposición en contra del antes referido auto, atacando precisamente los vicios procesales antes referidos, es decir, teniendo razón el demandado remediante, pero contradictoriamente fue resuelto el remedio por el A Quo, declarándolo sin lugar sin fundamento legal hasta el día veintinueve de julio del dos mil trece a las ocho de la mañana, es decir, una hora antes de la fijada para la celebración de la audiencia, notificando dicho auto solamente a la parte demandada a las ocho y cincuenta y cinco minutos de la mañana del mismo día, pero sin notificar de dicho auto a la parte actora, transgrediéndose flagrantemente el Principio de Publicidad según el cual todas las actuaciones procesales deben ser del conocimiento de ambas partes, tratando el A Quo de subsanar tal omisión, al notificar al actor mediante la cédula que rola a folio 71, pero hasta la una y cinco minutos del día veintinueve de julio del dos mil trece, cuando la audiencia estaba programada a realizarse a las nueve de la mañana de ese mismo día, o sea que fue notificado el actor ya transcurrida la hora en que se celebraría la audiencia, lo que tiene efecto directo en el ejercicio de su derecho a la defensa y esencialmente en su presencia en la misma, lo que además se concatena con que consta en autos, que el demandante solicitó la suspensión de la audiencia al tenor del arto. 29 CPTSS, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de celebración de la misma, según consta en el folio 66, pero el juez de primera instancia no resolvió tal petición disponiéndose a celebrar la audiencia sin antes haber resuelto tal solicitud del actor. Por todas las razones antes expuestas concluimos en que por ser evidente la transgresión del Derecho al Debido Proceso, deberá declararse de oficio la Nulidad Absoluta de todo lo actuado, a partir del auto de las diez y veinte minutos de la mañana del quince de julio del año dos mil trece, visible en folio 49, inclusive en adelante, todo lo anterior conforme lo que dispone el Arto. 135 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que reza: ***“Alcances de la resolución 1. Si a instancia de parte o de oficio se apreciare la existencia de infracciones de normas o garantías procesales y las mismas originan la nulidad absoluta de las actuaciones o de parte de ellas, el tribunal lo declarará así, y ordenará la devolución de las actuaciones para su continuación a partir de la diligencia inmediatamente anterior al defecto que la originó”***, así mismo teniendo en cuenta que el Arto. 14 L.O.P.J. estatuye: ***“Los jueces y Magistrados deben guardar observancia del debido proceso en toda actuación judicial, cualquiera sea la naturaleza del proceso, brindando las garantías necesarias a las partes para la adecuada defensa de sus derechos.”*** Por consiguiente, dado que el Juez A Quo no se ha pronunciado sobre el fondo del asunto, deberá seguir en conocimiento de la causa y deberá proceder a subsanar los errores aquí señalados ya con precisión, debiendo conceder derechos a las partes en igualdad de condiciones, dictando el auto de admisión de la demanda y fijación de

la audiencia de conciliación y de juicio, auto que deberá ser notificado a ambas partes en sus domicilios ya señalados y que constan en autos, ordenando en el referido auto el depósito previo de los documentos a exhibir, pero además garantizando a ambas partes que puedan ejercer su derecho a probar y el derecho a la defensa en iguales términos, cuidando que el referido auto sea notificado el mismo día a las partes, adecuando además dicha tramitación a la naturaleza especial de este tipo de juicios de tutela de libertad sindical y otros derechos fundamentales, y en general se le previene seguir tramitando este asunto conforme a derecho hasta dictar sentencia definitiva. **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 129, 158, 159 Cn., Ley No. 815, Artos. 120, 128, 134, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 1 y 2 LOPJ, **ESTE TRIBUNAL, RESUELVE:** I.- De oficio se declara la NULIDAD ABSOLUTA de la presente causa, a partir del auto de las diez y veinte minutos de la mañana del quince de julio del año dos mil trece, visible en folio 49, inclusive en adelante por las razones dadas en el Considerando Único de la presente sentencia, orientándose al Juzgado A Quo que proceda cuanto antes a subsanar tales nulidades conforme se le indica en la parte considerativa de esta sentencia. II.- No hay costas. “**VOTO RAZONADO:** *La Honorable Magistrada ANA MARÍA PEREIRA TERÁN, expresa a continuación las razones que tuvo para DISSENTIR del Voto y Sentencia de mayoría de los Honorables Magistrados de este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones: I.- **BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL PROCESO ESPECIAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES:** En el presente asunto la judicial, pretendió tramitar la causa conforme los lineamientos procesales del juicio especial de tutela de derechos fundamentales, por ello, considera la suscrita que previo a consideraciones de fondo y para una mejor comprensión de este novísimo tema en la Legislación Procesal Laboral Nicaragüense, habrá que hacer un abordaje respecto al desarrollo de este proceso especial y nada mejor que comenzar con una breve reseña histórica de lo que debe entenderse por derechos fundamentales. Como bien es sabido, la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, por sus siglas O.I.T., fue creada en el año 1919, mediante el Tratado Internacional de Versalles, bajo el convencimiento de que la justicia social era cardinal para obtener la paz. Luego, en el año de 1998, la O.I.T., en vista del fenómeno de la Globalización Mundial y sus efectos sobre las relaciones laborales, recoge la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, con la única visión de lograr que el progreso social caminara a la par del progreso económico y del desarrollo. Esta declaración de Principios y Derechos Fundamentales recoge cuatro grandes categorías, se hayan o no ratificado los convenios pertinentes; estas categorías son: 1) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del*

derecho de negociación colectiva; 2) La eliminación del Trabajo Forzoso y Obligatorio; 3) La abolición del Trabajo Infantil y; 4) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos mismos Derechos Fundamentales los recoge nuestra Ley 815 “**CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA**”, Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 229, con fecha del veintinueve de noviembre del dos mil doce, en su Libro Segundo, Título III, Capítulo I para el cual establece un proceso especial de tutela de la libertad sindical y otros Derechos Fundamentales, y en su Art. 105 los define así: “**De la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales. Art. 105 Solicitud de tutela judicial ... 2) A estos efectos se entenderá por derechos fundamentales: a. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c. Abolición efectiva del trabajo infantil; y d. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo.**” Incorporándose así a nuestro Derecho Positivo Laboral este proceso especial con disposiciones también especiales que lo distinguen de las ya establecidas para el proceso ordinario, como explicaremos de forma detallada a continuación. **II.- DEL PROCESO ESPECIAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SUS CARACTERÍSTICAS PROCESALES CON DOCTRINA ESPAÑOLA:** Establecido lo anterior diré de entrada que la naturaleza procesal de los casos de tutela de derechos fundamentales es extraordinaria o excepcional, en vista del bien jurídico a tutelar, distinguiéndose por ello de las reglas a seguir del proceso ordinario oral laboral. Prueba de lo anterior, es que el Art. 111 de la Ley 815, dispone: “**Art. 111 Exclusividad del procedimiento. Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, SE TRAMITARÁN CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE CAPÍTULO. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.**”. Tenemos entonces que este proceso especial, tiene como reglas generales más importantes las siguientes: 1) Solo se podrá ejercer en los casos establecidos en el Art. 105 Núm. 2), entendiéndose aquellas acciones que afecten la libertad sindical, libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación, así como el supuesto establecido en el Art. 111, es decir, del acoso; 2) El proceso no podrá ser acumulado con otras acciones, salvo la de despido. Es decir, no se podrá acumular con acciones de pago ni colectivas (Art. 112, Ley 815); 3) Tendrá tramitación urgente y preferencial respecto de todos los casos, lo cual, dicho sea de paso, no fue señalado de forma

expresa por el judicial en el auto hoy objeto de estudio, es decir, que este tipo de juicios especiales tendrán preferencia sobre cualquier proceso ordinario de pago, reintegro en caso de trabajadores ordinarios, impugnación de multas, etc.; 4) A instancias del demandante se podrá solicitar como medida cautelar la suspensión del acto impugnado, en el exclusivo caso se trate de lesiones que impidan el ejercicio de la función sindical respecto de la negociación colectiva y otras cuestiones de importancia trascendental que afecten el interés general de los trabajadores y puedan causar daños de imposible reparación. 5) El plazo mínimo y máximo - ambos plazos **IMPRORROGABLES** - entre la citación de los actos de conciliación y juicio (auto de admisión de demanda) y celebración efectiva de la audiencia oscila entre los 2 días (Art. 109, Núm. 1, párrafo segundo, Ley 815) y los 10 días (Art. 109, Núm. 1), Ley 815) respectivamente, lo que significa que en este corto lapso de tiempo (De 2 a 10 días entre la citación del auto de admisión de demanda y la efectiva celebración de la audiencia) **LO QUE IMPOSIBILITA EL USO DE LOS TÉRMINOS DEL ASEGURAMIENTO O ANUNCIO DE PRUEBAS** señalados en el Art. 79 de la Ley 815, evidenciándose en este punto relativo a la prueba la especialidad de este proceso, máxime cuando el uso de tales figuras propias del juicio ordinario no se encuentran expresamente reguladas en el desarrollo de este proceso especial (Título III, Capítulo I, Ley 815), cuando el Art. 111 de la Ley 815, refiere con suma claridad lo siguiente: **“Art. 111 Exclusividad del procedimiento Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, SE TRAMITARÁN CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE CAPÍTULO”** y; 6) Juicio indiciario, lo que significa que al evidenciarse conjeturas de violación a derechos fundamentales, corresponde al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad. A manera de modelo, la Doctora ANA MARÍA CHOCHRÓN GIRÁLDEZ, en su obra **“EL PROCESO LABORAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL”** del BOLETÍN JUDICIAL, Año LXVI, Núm. 2241 del 2012, respecto a la experiencia española en los juicios de tutela, nos dice lo siguiente: ... **b) Contenido específico. Además del contenido genérico, la demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas debe reunir un contenido específico que se recoge en el artículo 179.3 de la LRJS, esto es, debe expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada, el derecho o libertad restringidos y la cuantía de la indemnización pretendida ... En todo caso, los requisitos del Artículo 179.3 merecen, a nuestro juicio, la consideración de exigencias legales esenciales para la tramitación de la demanda por lo que su incumplimiento o**

cumplimiento defectuoso debe acarrear el archivo de la misma... De otra parte, los términos en que se expresa el artículo 179.3 hacen pensar que la demanda de tutela necesita, cuando menos, una fundamentación jurídica aunque, como se ha dicho antes, los fundamentos jurídicos no se precisan en la demanda laboral con carácter general... c) Petición indemnizatoria y criterios para su determinación. Como se ha dicho, el demandante de tutela debe especificar en su demanda “la cuantía de la indemnización pretendida” en los casos en que se reclame. Se trata de un requisito que hay que poner en relación con el contenido de la sentencia de esta modalidad ya que, cuando declare la vulneración de derechos fundamentales, “el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados... d) Adecuación procedimental de la pretensión de tutela. La existencia de un proceso ordinario y una pluralidad de modalidades procesales exige que sea el demandante quién, en su demanda, determine el procedimiento adecuado a la pretensión ejercitada... No obstante, de acuerdo a la doctrina constitucional, el artículo 24 de la Constitución “no incluye un derecho fundamental a procesos determinados, sino que son los Tribunales ordinarios quiénes, aplicando las normas competenciales y de otra índole, han de encauzar cada pretensión por el procedimiento adecuado, sea éste o no el elegido por la parte actora” (STC 2/1986, de 13 de enero)... Es decir, el nuevo texto consagra como regla general la adaptación del proceso a la modalidad apropiada evitando con ello pronunciamientos absolutorios. Por tanto, desde esa decisión normativa, el Tribunal dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para el pronunciamiento adecuado fuese competente y la demanda reuniera los requisitos exigidos por la ley para tal clase de procedimiento. En ese orden, debemos recordar que la doctrina jurisprudencial destaca que la vía jurisdiccional de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas es un proceso que limita su ámbito de enjuiciamiento a las lesiones directas de tales derechos y libertades “derivadas de conductas de violación o incumplimiento de la norma constitucional o de las normas legales que los regula” (STS 21 de junio de 1994). Por consiguiente, lo decisivo a estos efectos “no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir, que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental (STS 24 de abril de 2001)... el rechazo de plano de la demanda sólo opera

en respecto de aquellas controversias que no deban tramitarse conforme a las disposiciones previstas para esta modalidad de tutela y no sea posible la subsanación en los términos ya comentados. En todo caso, se advertirá al demandante de cómo puede hacer uso del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. En una misma línea la Doctora Chocrón Giraldez, en materia probatoria en este tipo de juicios especiales, dijo: 4. Especialidades en materia de prueba. De acuerdo con el artículo 181.1 de la LRJS “en el acto del juicio, una vez constatada la concurrencias de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”... así las cosas, la modalidad de tutela se ha caracterizado por no exigir una prueba cumplida y concluyente de haberse producido la violación del derecho sino tan solo “la concurrencia de indicios”. Se procura de esta forma la llamada prueba indiciara en el proceso laboral que, siguiendo doctrina constitucional, se articula en un doble plano (SSTC 84/2002, de 22 de abril; 49/2003, de 17 de marzo; 171/2003, de 23 de septiembre: 1) Aportación por parte del actor/trabajador de un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental. 2) Justificación objetiva y razonable del demandado/empleador de las causas de su decisión. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite qué causas explica objetiva, razonable y proporcionalmente su decisión, eliminando toda sospecha de que aquella ocultó la lesión de un derecho fundamental o libertad pública del trabajador. Nótese que con este planteamiento la posición del trabajador en la distribución probatoria es francamente ventajosa, BASTÁNDOLE ACREDITAR INDICIOS PARA QUE EL TRIBUNAL LO TENGA EN CUENTA SI LA EMPRESA NO LOGRA COMBATIR EN JUICIO TALES INDICIOS. En ello se ha querido ver una inversión o desplazamiento de la carga probatoria. Sin embargo, en estricto sentido, no concurre este fenómeno procesal en la medida en que las exigencias probatorias de las partes no se modifican, esto es, el actor no queda relevado de la carga de probar pasando ésta al contrario, o en otros términos, no le basta al demandante simplemente con calificar de discriminatoria la actuación o decisión de la empresa demandada, sino que también deberá desplegar una primera e ineludible tarea probatoria y no meramente alegatoria, a diferencia de lo que pudiera deducirse de una primera impresión. OTRA COSA SERÁ QUE EN EL REPARTO DE LA CARGA DE PROBAR SE HAGA RECAER EL GRUESO DE ESTA ACTIVIDAD EN LA PARTE EN QUIÉN CONCURRE MAYOR DISPONIBILIDAD DE LOS MEDIOS Y PROXIMIDAD A LAS FUENTES DE PRUEBA...

tampoco hay inversión de la posición procesal de las partes en lo que a la práctica de la prueba se refiere ya que se desarrolla en el orden convencional. Resta por examinar entonces en qué se concreta la actividad de las partes. Desde la perspectiva constitucional se sostiene que ambas partes de la relación laboral asumen “cargas probatorias” /SSTC 171/2003, de 29 de septiembre; 138/2006, de 8 de mayo): el trabajador cumplirá su carga probatoria con la acreditación de indicios a partir de los cuales surja razonablemente un panorama indicativo de posible discriminación en la actuación empresarial y, alcanzando el anterior resultado probatorio por el demandante, el empresario tiene a su vez la carga de llevar a la convicción del juzgado que su actuación obedece a causas ajenas a cualquier conducta discriminatoria o vulneradora de derecho fundamental o libertad pública alguna y que por sí misma tiene la entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.” (Ver Pág. 19-24, Negrillas y Cursivas del Tribunal). Citas que se explican por sí mismas y evidencian que, dada la celeridad extrema del proceso especial de tutela, las partes pueden aportar la prueba de forma directa en la audiencia de conciliación y juicio, bastando con que el actor señale y aporte en su demanda los medios indiciarios suficientes de que hará uso en la audiencia de conciliación y juicio o para que el demandado demuestre la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad dentro de la audiencia de juicio.

III.- CONCLUSIÓN SOBRE EL CASO SUBJUDICE: En el presente asunto el Juzgado Ponente, entremezcló el proceso ordinario con el proceso especial de tutela de derechos fundamentales, ordinariando este último, al admitir pruebas que no estaban destinadas a la demostración o no de la violación de derechos fundamentales, cuando precisamente al tenor del Art. 111 de la Ley 815, estos procesos especiales se deben tramitar conforme las reglas establecidas en el Título III, Capítulo I de la Ley 815; error que a mi criterio también retoma la mayoría de este Tribunal que es el objeto de mi disenter; admitir lo contrario vendría a desnaturalizar este proceso especial, confundiendo el mismo con el proceso ordinario en detrimento no solo de la tutela especial a que este proceso alude, sino a la trayectoria histórica de la que tal proceso especial deviene, máxime cuando no comparto el criterio de la mayoría respecto a la aplicación de la figura del aseguramiento de pruebas, por cuanto considero que el aseguramiento es una medida excepcional como lo he dejado sentado en múltiples votos razonados, entre ellos el visible en la Sentencia No. 350/14, de las 9:00 a.m., del 12/05/14. Este criterio de mayoría de obligar a asegurar pruebas a las partes lesiona su derecho constitucional a la prueba y especialmente en este proceso especial de tutela derechos fundamentales, que está desprovisto de formalismos y cargas procesales propias del juicio ordinario. Obligar a las partes a

*asegurar pruebas por vía de sentencia constituye una reforma a la Ley 815 “**CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA**”, especialmente al proceso establecido en el Título III, Capítulo I, constituyendo un acto legislativo vía sentencia, lo que violenta el debido proceso establecido en el Art. 34 Cn. y extralimita las facultades jurisdiccionales de este Tribunal (Art. 7 Pr- y 14 L.O.P.J.)”.* Cópiese, notifíquese y con testimonio de lo resuelto vuelvan las diligencias al Juzgado de origen.