

JDO. DE LO SOCIAL N. 3

LOGROÑO

SENTENCIA: 005 01 / 2 01 1

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 3

LOGROÑO

Autos n° 479/11

En Logroño, a 15 de noviembre de dos mil once.

D<sup>a</sup>. MARÍA JOSE MARTÍN ARGUDO, Magistrado-Juez de Adscripción Territorial y del Juzgado de lo Social número 3 de Logroño y su Partido, habiendo visto los presentes autos n.º 479/11 seguidos en este Juzgado sobre impugnación de preaviso electoral, siendo partes como demandante “XXX”. asistido por el letrado D. EHN, y como parte demandada el sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) asistido por el graduado social CCC, contra el sindicato COMISIONES OBRERAS (CCOO) asistido por la letrada ZZZ y contra BBB que ha comparecido, ha dictado la presente:

SENTENCIA n° 501

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha de 12 de julio de 2.011, fue turnada a este Juzgado demanda sobre impugnación de preaviso de elecciones sindicales, formulada por la empresa “XXX” en la que con fundamento en los hechos que estimo oportuno y que se dan por reproducidos en su escrito presentado, suplicaba se dicte sentencia por la que estimando la demanda se declare la nulidad del preaviso 11062 de elecciones sindicales por ser improcedente y no ajustada a derecho al no contar la tienda del centro comercial Parque Rioja con el número de trabajadores referido en el preaviso (7) por ser improcedente y no ajustada a derecho la agrupación de centros de trabajo de la empresa para elegir un delegado o delegados de personal comunes a los centros de trabajo referidos e igualmente en la medida en que los trabajadores no han alcanzado un acuerdo mayoritario legalmente exigible dirigido a la promoción de las elecciones en caso de que se entienda que se trata de un centro de entre 6 y 10 trabajadores.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda por Decreto se citó a las partes para el acto de conciliación y juicio, que se celebró el 9/11/2.011, al que comparecieron las partes tal como se ha indicado en el encabezamiento de esta resolución.

Abierto el acto la parte actora se afirma y ratifica en su demanda, manifestándose por los demandados su solicitud de desestimación de la demanda formulada. Y tras el recibimiento del pleito a prueba, practicándose las pruebas de documental, por las partes en conclusiones se interesó sentencia de conformidad a las respectivas pretensiones y quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales, a excepción de los plazos procesales debido a la carga de asuntos que padece este órgano jurisdiccional.

#### HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa “XXX” dedicada al comercial al por menor tiene dos centros de trabajo en la ciudad de Logroño. En el centro de trabajo VVV cuenta con cuatro trabajadores, y en el Centro BBB cuenta con tres trabajadores.

SEGUNDO.- Cada centro tiene su explotación independiente, cada uno tiene es autónomo en el ejercicio de su actividad, con dos lugares de trabajo diferenciados, con trabajadores distintos.

TERCERO.- Por sindicato UGT se ha promovido elecciones de delegado de personal. Mediante preaviso registrado el 27 de mayo de 2011 se notificó a la empresa el inicio del proceso electoral el 27/06/2.011. En dicho proceso electoral resultó elegido FFF.

CUARTO.- Interpuesta papeleta de conciliación se celebró el acto con el resultado de “sin avenencia” el 20/06/2.011.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.— A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, los hechos que se declaran probados han sido obtenidos, tras la valoración ponderada del conjunto de la prueba practicada; y atendiendo a los documentos aportados por las partes y que no han sido impugnados por lo que de acuerdo con el art. 319 y 326 de la LECivil han de hacer prueba plena; y aplicándose en todo caso los principios de carga de la prueba de acuerdo con el art. 217 de la LEC en su aplicación al procedimiento laboral.

SEGUNDO. Por la parte actora se interesa en su demanda se dicte sentencia por la que estimando la demanda se declare la nulidad del preaviso electoral por ser improcedente y no ajustado a derecho, al no contar ninguna de las tiendas con el número de trabajadores preciso es indicado en el preaviso de 7; alegando asimismo que no cabe la agrupación de centros de trabajo de la empresa para elegir delegado de personal, y asimismo los trabajadores no han alcanzado un acuerdo mayoritario legalmente exigible para la promoción de las elecciones en el caso de que se entendiera —cosa que se niega— que se trata de un centro de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores.

Por la parte demandada (UGT) se interesó la desestimación de la solicitud de nulidad de preaviso electoral alegando que la empresa tiene dos tiendas que no son centro de trabajo ya que se dirigen desde arriba, con dirección única y centralizada. Por parte del sindicato demandado CCOO se interesó la desestimación de la demanda procediendo la agrupación de centros de acuerdo con el art. 63 del ET.

TERCERO.- Debemos determinar en primer lugar la jurisprudencia aplicable a fin de determinar si cabe elegir un delegado de personal mediante votación conjunta de los trabajadores de los dos centros de trabajo que tiene la empresa en Logroño. Cuestión resulta por el TS Sala 4 en sentencia de 31 enero 2001, en RECURSO DE CASACION PARA UNIFICACION DE DOCTRINA en el siguiente sentido:

“QUINTO.- El legislador, que ha recogido aquel principio programático en el art. 4.1. g) del Estatuto de los Trabajadores como uno de los derechos laborales básicos de los trabajadores, ha optado luego por regularlo de un modo que algún sector de la doctrina no ha dudado en calificar de insuficiente o de débil cumplimiento del mandato constitucional, ya que, en la práctica, viene a identificar el derecho de participación de los trabajadores en la empresa con la creación de órganos de representación, lo que sin duda constituye una de las manifestaciones de aquel derecho, pero no lo agota en modo alguno. Así lo reconoce el propio artículo 61 ET al afirmar que “de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 de esta Ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título”. Y es evidente que en el desarrollo de ese derecho, el Legislador no se ha inclinado por un sistema de representación uniforme,

sino que se ha decantado por uno dual en el que los órganos se ordenan en función del número de trabajadores existentes en la unidad electoral. Así, dedica el art. 62 ET a las unidades de tamaño reducido, empresas o centros de trabajo de hasta 49 trabajadores, para las que crea órganos de representación individual, y el art. 63 EDL a las de un número superior a las que dota ya de órganos colegiados. Se trata pues de dos ordenaciones diferentes del sistema, cada una de ellas completa y suficiente por sí misma para resolver todos los problemas que se puedan presentar en su respectiva esfera de aplicación.

SEXTO.- Como ya tuvo ocasión de señalar esta Sala en su sentencia de 18-VI-93 (rec. 1576/91) con cita de la 9-VII-91, en el sistema legal de representación de los trabajadores la regla general, confirmada por la única excepción prevista en el art. 63.2 ET para un supuesto especial, es que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica. Así se desprende:

A) Del Estatuto de los Trabajadores. Y no solo de su artículo 62 EDL, al que luego nos referiremos, sino también de los arts. 63, donde, pese a que el órgano de representación se denomina “comité de empresa”, es obligada su constitución “en cada centro de trabajo”; 67, que solo autoriza a promover elecciones a los “trabajadores del centro de trabajo” y obliga a precisar en la comunicación de la promoción de elecciones “el centro de trabajo” en que se van a celebrar; 68, que al regular el crédito horario lo atribuye al “delegado de personal de cada centro de trabajo”; 74, que vuelve a hablar de las elecciones “en centros de trabajo”; y 76.5 que alude a “las candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiere celebrado la elección”.

B) Del Reglamento de Elecciones aprobado por el Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre -y antes por el R. Decreto 1311/85 de 13 de junio — en el que es igualmente constante la mención del centro de trabajo como unidad básica. Así, el art. 1 prevé la promoción de elecciones, a partir de la iniciación de actividades “en el centro de trabajo”; el art. 2.2 establece que cuando la promoción se efectúe por los trabajadores, esta corresponderá a los del “centro de trabajo”, salvo para el supuesto excepcional ya aludido del art. 63.2 ST ; el art. 5.1 EDL define el centro de trabajo y no la empresa, en definición que habría que calificar de superflua, por limitarse a reiterar el contenido del art. 1.5, salvo que se considere realizada para destacar que es aquel precisamente la unidad electoral básica; el número 10 del mismo art. 5 reitera que el delegado de personal se elige “en los centros de trabajo”; el art. 7 prevé la constitución de una mesa itinerante cuando los trabajadores no presten su actividad “en el centro de trabajo” salvo en el supuesto excepcional tantas veces citado del art. 63.2; y el art. 13 condiciona la elección necesaria para la “adecuación de la representatividad” a que se produzca un aumento o disminución de plantilla, pero no en la empresa sino en el “centro de trabajo”.

SEPTIMO.- No cabe desconocer, no obstante, que tanto el art. 62.1 el Estatuto, como otros muchos preceptos de dicha Ley y de la normativa de desarrollo, aluden disyuntivamente a “la empresa o centro de trabajo”. Pero, partiendo de la regla general de que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica, no es posible atribuir a dicha expresión las consecuencias que pretenden los recurrentes. Sostienen estos que la conjunción disyuntiva “o” que emplea el ST, debe utilizarse en su sentido alternativo conforme al cual los trabajadores, y los sindicatos en su caso, pueden elegir libremente la unidad electoral, entre la empresa en su conjunto o los centros de trabajo singulares. De modo que si optan por el centro de trabajo, estarán sometidos a las limitaciones del art. 62, pero si se inclinan por la empresa, podrán agrupar a todos los trabajadores de la misma, en unidades electorales de ámbitos distintos al centro de trabajo. Es cierto que,

conforme al diccionario de la Real Academia, la conjunción disyuntiva “o”, denota “alternativa entre dos o más personas cosas o ideas”. Pero no agota ahí su significado, puesto que revela igualmente “diferencia, separación” y también “idea de equivalencia, significando o sea, o lo que es lo mismo”. Pues bien una interpretación lógica y sistemática de la expresión “empresa o centro de trabajo” que en tantas ocasiones aparece en el Estatuto de los Trabajadores iluminada por los datos expuestos en el fundamento anterior, lleva a la conclusión de que la norma utiliza la conjunción disyuntiva en función del último significado y no del primero; y lo hace con la exclusiva finalidad de separar o diferenciar los conceptos de empresa y centro de trabajo que no siempre son coincidentes físicamente. Lo que el precepto pretende en definitiva al citar ambos términos, es distinguir entre las empresas de estructura u organización funcional simple, entendiendo por tales aquellas en que la empresa, concepto jurídico—económico e inmaterial, asienta físicamente su actividad sobre un único centro de trabajo, y las de estructura más compleja o múltiple, que la desarrollan en varios centros. Para las primeras, la expresión “empresa o centro de trabajo”, denote equivalencia, ya que la elección de representantes deberá necesariamente llevarse a cabo en la empresa, o “lo que es lo mismo”, en el único centro de trabajo que constituye su base física. Para las de organización compleja o múltiple, donde tal equivalencia no es posible, no opera ya la disyuntiva y el precepto establece el centro de trabajo como única unidad electoral, sin otorgar ninguna facultad de opción a los promotores. Las conclusiones que de lo anterior se desprenden en relación con el art. 62 ET, coincidentes con las alcanzadas por la Audiencia Nacional, son evidentes: no es posible, en ningún caso, la celebración de elecciones para delegados de personal en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores; los promotores de tales elecciones no pueden alterar la única unidad electoral básica establecida por la ley para estas; y no cabe su convocatoria y celebración en un ámbito superior al centro de trabajo, mediante la agrupación de varios de ellos con la finalidad de obtener por esa vía una representación distinta en número o calidad a la querida por la Ley. Como tampoco cabe, desde la perspectiva de la Ley, desbordar el centro de trabajo como unidad electoral en la elección para comités de empresa. Porque el art. 63 EDL 1995/13475 , pese a utilizar la misma expresión de “empresa o centro de trabajo”, tampoco permite agrupar -salvo, excepcionalmente, para la elección del Comité conjunto, dentro de una misma provincia o en municipios limítrofes— los distintos centros de trabajo que una empresa puede tener repartidos a lo largo y ancho de todo el territorio nacional para elegir un único comité de empresa de ámbito estatal, que es en definitiva la cuestión nueva que planteaban los recurrentes, ya que “M., S.A.” no ocupa a 50 trabajadores en ninguna provincia ni en dos limítrofes.

OCTAVO.- ...Es obligado pues entender, que la opción del legislador ha sido clara: dar un tratamiento plenamente diferenciado a las empresas o centros de trabajo con escasos trabajadores, respecto de las que ocupan un mayor número. Y que cuando ha optado por el centro de trabajo y no por la empresa como unidad electoral, lo ha hecho teniendo en cuenta todas sus consecuencias entre ellos la de que en las empresas con diversos centros con menos de 6 trabajadores, estos queden sin representación legal unitaria, por numerosa que pueda llegar a ser la plantilla total de la empresa en su conjunto, sin que pueda imputarse a olvido la regulación que los demandantes reclaman. La Ley no permite la agrupación, posiblemente, por considerarla innecesaria, en atención a que, como expone la sentencia recurrida, los problemas que puedan surgir en los centros de pequeñas dimensiones pueden resolverse por los propios interesados, y no llegan alcanzar una problemática tan amplia y general que requiera el soporte de una representación de intereses generales. Es cierto que ello implica, como sugieren los

recurrentes, ciertas limitaciones para los trabajadores, sobre todo desde una interpretación literal de preceptos legales. A título de ejemplo, no podrán celebrar asambleas, puesto que estas, ex. art. 77, deben estar presididas por los delegados de personal, aunque ello supone una limitación más formal que real puesto que, como hemos ya apuntado, en los centros de pequeñas dimensiones la comunicación entre los trabajadores es tan fluida que aquellas pierden su sentido. Tampoco podrán plantear conflictos colectivos, pues el art. 152 solo legitima a los órganos de representación de los trabajadores para promoverlos. Y no recibirán el asesoramiento inmediato que prevé el art. 49.2 ET. para el momento de firmar un finiquito. Pero también la empresa que no cuenta con representantes de los trabajadores puede verse privada de los importantes instrumentos de gestión previstos en los artículos 34.2 y 3, 40.2, 41.2, 47 y 51.2 ET q, puesto que todos ellos exigen consultas con los representantes de los trabajadores. Todo lo cual demuestra lo aconsejable que sería dotar a los trabajadores de la empresa demandada de representantes unitarios; pero ello habrá de lograrse en su caso por el cauce de una negociación, no por la vía de una imposición unilateral que la ley no permite....”

Siendo plenamente aplicable al presente caso dicha sentencia, así como sentencia en recurso de casación para la unificación de doctrina 19 de marzo de 2001 cuya doctrina necesariamente debe seguirse en el presente caso, concluyendo que los centros de trabajo que no superen el número de trabajadores indicados no pueden elegir un delegado de personal.

CUARTO.-El artículo 62 del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece:” 1.- La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres”.

Como se dice en la sentencia de 13 de junio de 2003 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (entre otras), fue el Tribunal Central de Trabajo quien puso de relieve en sentencia de 9 de marzo de 1987 (RTCT 1987\7058), que el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores ofrece una regla interpretativa para fijar la esencia y contenido del concepto jurídico de centro de trabajo que el mentado Estatuto utiliza con gran frecuencia (vid. arts, 40, 62, 63, 66 78 y 87) y una interpretación del citado artículo descarta la posibilidad de dejar al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo, dado que la esencia del mismo se asienta (como dijo la Sentencia del citado TCT de 27 de febrero de 1987), en los siguientes requisitos:

- a) unidad productiva, entendida como la realidad primaria y más simple que sirve de soporte a la realización práctica de la actividad empresarial; debiéndose de concebir el centro de trabajo como, con un criterio extenso y racional, como una técnica de producción ensamblada en el conjunto empresarial, que es donde se encarga la coordinación de a total actividad de los, distintos centros que componen la empresa;
- b) organización específica, que implica una autonomía organizativa dentro del conjunto empresarial, sin que suponga privar a la empresa del poder general de planificar y regir la vida entera del negocio;

c) que sea dado de alta como tal ante la Autoridad Laboral, sin que se trate de una exigencia esencial o trámite constitutivo para la existencia del centro de trabajo, como se evidencia a partir de la vigencia del Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de marzo y de la Orden Ministerial de 6 de octubre de 1986, ya que este requisito sólo implica una conducta del empresario evidenciadora de su decidido propósito de crear o reconocer una unidad técnica o productiva (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 9 de marzo de 1987) y que una vez causada el alta administrativa del centro de trabajo, hay que presumir la existencia real del mismo, y aun cuando se trate de una presunción iuris tantum, susceptible de ser destruida mediante prueba en contrario; quien niegue la existencia del centro, habrá de demostrar la ausencia de los requisitos que configurarían la misma.

A los efectos de esta ley, como dice expresamente el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral, en tal sentido la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 12 de julio de 2.011. Partiendo de esa definición legal, la sentencia del TSJ de Galicia de 29 de diciembre de 2006, enuncia e interpreta los elementos del concepto de centro de trabajo así:

“1º. Una unidad productiva. Tal elemento, que es de carácter material, alude a una autonomía técnica, que se da tanto en la unidad productiva donde se producen de manera acabada los bienes o servicios objeto de la actividad empresarial - organización vertical; cada unidad productiva comprende toda la producción-, como en la unidad productiva dedicada a una parte de la actividad empresarial -organización horizontal: cada unidad productiva asume una fase de la producción, o una parte del trabajo en que se divide la actividad empresarial-.

Las SSTs de 6.4.1973, y de 26.1.1988, han definido -a los efectos de lo dispuesto en el artículo 44 del ET- la unidad productiva autónoma como la unidad de explotación claramente diferenciada que constituye una unidad socio económica de producción. Una definición que incluye las organizaciones empresariales verticales, horizontales o mixtas.

2º. Con organización específica. Tal elemento, que es de carácter material, alude a una autonomía organizativa superpuesta a la autonomía técnica. De esta manera, si concurren varias unidades productivas con una única organización específica, hay un único centro de trabajo, y no tantos como unidades productivas. Para concluir si una unidad productiva ostenta una organización específica se atiende a indicios: separación geográfica del resto de la empresa; distribución de funciones entre unidades productivas; organigrama de personal de la unidad productiva -incluyendo, por ejemplo, a un responsable general-.

3º. Que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral Tal elemento, a diferencia de los anteriores de carácter material, es de carácter formal, en cierta manera ajeno a la realidad del centro de trabajo. Por ello, se considera su eficacia no constitutiva, sin perjuicio de infracciones administrativas a causa de la ausencia del alta STSJ/Cataluña de 3.10.1997; STSJ/Madrid de 2.4.1998—. Pero, aunque el alta no ostenta eficacia constitutiva, sí ostenta eficacia probatoria. Pe este modo, si el empresario no ha dado de alta el centro de trabajo, se puede acreditar su existencia si concurren los otros dos elementos materiales. Y si el empresario ha dado de alta el centro de trabajo, se presume iuris tantum su existencia, aunque se pueda probar en contrario la ausencia de los otros dos elementos materiales”.

En el caso ha de concluirse que no nos encontramos con un centro de trabajo formado por dos tiendas, sino con dos centros de trabajo diferenciados e independientes, funcionan como dos lugares diferentes, contando con trabajadores distintos que no se intercambian entre uno y otro; cuentan en la organización de cada centro con personal distintos y para cada tienda que ejercen funciones de jefe de sucursal, jefe de sección, y dependientes. No existe indicio alguno de que las tiendas estén supeditadas entre sí, recibiendo instrucciones desde Madrid, como lo acredita el que cuando un trabajador decide rescindir su contrato se dirige a la central y no a un trabajador concreto.

Los razonamientos anteriores son suficientes para la estimación de la demanda, pero ha de señalarse que como indica entre muchas otras la STS de 10 de marzo de 2.004: “Por lo que se refiere al art. 62.1 del ET ( RCL 1995, 997) , dispone éste, en la parte que aquí interesa, que «podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría». De la literalidad del precepto no se desprende la conclusión a la que llegan, tanto el Sindicato actor como la Sentencia recurrida, en el sentido de que los únicos legitimados para convocar elecciones a delegado de personal en las empresas o centros que nos ocupan sean los trabajadores, pues el derecho que a éstos se les reconoce a decidir por mayoría que haya un delegado de personal en su empresa o centro de trabajo no supone limitar el derecho a la promoción o convocatoria de las elecciones a quien o quienes les venga legalmente reconocido este último derecho. El art. 62.1 no supone excepción alguna a lo dispuesto en el art. 67.1, sino que el primero de ellos se está refiriendo a la «celebración» o «realización» de las elecciones, mientras que el segundo trata de la «promoción» de ellas, fijando la fecha de constitución de la mesa electoral.

En cualquier caso, la interpretación armónica de los arts. 62.1 y 67.1 del ET ( RCL 1995, 997) supone que la constitución de la mesa electoral esté condicionada en los centros de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores a la aceptación mayoritaria por parte de éstos de la celebración o realización de las elecciones.

Los conceptos «promover» y «celebrar» son diferentes. Promover supone simplemente adelantar o iniciar el impulso de un proceso, llevando a cabo las diligencias necesarias conducentes a la consecución de un fin, y esta facultad se atribuye a ciertos sindicatos y, sin perjuicio de ello, también a los trabajadores de los centros que nos ocupan. La prosecución del proceso electoral con la constitución de la mesa constituye ya el paso siguiente y, en las empresas de las que aquí tratamos, la decisión posterior y última acerca de si en ámbitos tan reducidos se van a celebrar o no elecciones corresponde en exclusiva a los propios trabajadores, conforme revela la expresión «si así lo deciden éstos por mayoría» empleada por el art. 62.1.”

QUINTO. Por último, en aplicación de lo establecido en la Ley de Procedimiento Laboral, se indica que frente a la presente Resolución cabe interponer Recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del TSJ.

Vistos los preceptos citados y demás de general pertinente aplicación.

## FALLO

Se estima la demanda interpuesta por “XXX” frente a UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE LA RIOJA (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO) y frente a D. VVV y en consecuencia:

1.- Debo declarar y declaro nulo a todos los efectos el preaviso electoral presentado por sindicato UGT el 27 de mayo de 2.011 en la empresa “XXX” en cuanto viene a instar la celebración de elecciones a delegados de personal en los dos los centros de trabajo de Logroño.

Notifíquese en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación, en el plazo y forma previstos legalmente.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Dada, leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por el Magistrado-Juez en el día de la fecha de lo que yo la Secretario Judicial doy fe.- Doy fe.