

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

17377 *Sala Primera. Sentencia 177/1993, de 31 de mayo. Recurso de amparo 413/1990. Contra Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en suplicación contra la del Juzgado de lo Social núm. 3 de Málaga, pronunciada en procedimiento de conflicto colectivo sobre aplicación de Convenio Colectivo. Vulneración del principio de igualdad: discriminación en la determinación de las gratificaciones extraordinarias.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 413/90, promovido por el Comité de Empresa de «Tana, S. A.», representado por el Procurador de los Tribunales don Argimiro Vázquez Guillén y asistido del Letrado don Luis González-Palencia Lagunilla, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de noviembre de 1989, habiendo comparecido el Ministerio Fiscal y la empresa «Tana, S. A.», representada por la Procuradora doña Rosina Montes Agustí y asistida por el Letrado don Martín Trigueros Pedraza; ha sido Ponente el Magistrado don Rafael de Mendizábal Allende, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito presentado en el Juzgado de guardia el 15 de febrero de 1990 y registrado en este Tribunal al siguiente día, el Procurador de los Tribunales don Argimiro Vázquez Guillén, en nombre y representación del Comité de Empresa de «Tana, S. A.», interpuso el recurso de amparo de que se ha hecho mérito en el encabezamiento. En la demanda se explica que el antedicho Comité promovió en su día procedimiento de conflicto colectivo solicitando, entre otras cuestiones, que fuera declarado nulo, por discriminatorio y contrario al art. 14 C.E., el precepto del Convenio Colectivo aplicable que establecía el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y de diciembre en veintiún días de salario

base más antigüedad para el personal fijo discontinuo y eventual, a percibir prorrateadas diariamente, y de treinta días de salario base más antigüedad para el personal fijo de plantilla, a percibir íntegras a su vencimiento. La Sentencia del Juez de lo Social núm. 3 de Málaga, de 19 de enero de 1989, estimó la demanda y declaró nulo el precepto convencional controvertido, reconociendo el derecho del personal fijo discontinuo y eventual a percibir las gratificaciones extraordinarias en la misma cuantía que el personal fijo de plantilla. Contra ella se interpuso recurso de suplicación que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid resolvió en Sentencia el 28 de noviembre de 1989 estimándolo por ser razonable que las pagas extraordinarias sean de diferente cuantía «toda vez que si fuere de idéntica la cuantía se habrían de percibir por los temporeros en la parte proporcional al tiempo de servicios prestados en la campaña o temporada de que se trate, mientras que al cifrarse en veintiún días puede resultar más beneficioso para los trabajadores afectados que el prorrateo de treinta días».

La demanda de amparo solicita la nulidad de esta Sentencia y la firmeza de la dictada por el Juez de lo Social y como fundamento de su pretensión alega, en primer lugar, que la temporalidad de un contrato de trabajo no puede tener la consideración de justificación objetiva y razonable para que a trabajo igual no se pague un salario igual (SSTC 52/1987 y 136/1987). Aduce, en segundo lugar, la vulneración del derecho a la igualdad ante la Ley porque la Sentencia impugnada ha resuelto el supuesto controvertido separándose del criterio establecido por el Tribunal Central de Trabajo en las Sentencias de 7 de mayo de 1986 y 7 de septiembre de 1987, donde se consideran discriminatorias las diferencias salariales entre los trabajadores fijos y los eventuales y fijos discontinuos, cuando tales diferencias traen su causa de la temporalidad del vínculo. Por otra parte, afirmar —como se hace en la Sentencia impugnada— que los veintiún días establecidos puedan resultar más beneficiosos que el prorrateo de treinta días es incomprensible e inexacto. Es indudable que el importe diario de las gratificaciones extraordinarias sería superior si las mismas se calculasen sobre un módulo de treinta días en vez de veintiún días. No cabe negar, se añade, que el Tribunal Central de Trabajo y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid son dos órganos judiciales distintos, y ello dificulta entender vulnerado el art. 14 C.E. Sin embargo, por aplicación del Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 10 de mayo de 1989, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia ha venido a sustituir en el caso, con idénticas competencias, al Tribunal Central, que resulta así su sucesor.

2. La Sección Primera de esta Sala, en providencia de 4 de junio de aquel año, acordó conceder un plazo de diez días al Ministerio Fiscal y al Comité para que pudieran alegar lo conveniente en relación con la posible carencia de contenido constitucional de la pretensión, así como para que el demandante acreditase fehacientemente la fecha en que le fue notificada la última resolución impugnada. El Fiscal, en sus alegaciones, interesó la inadmisión por entender que la distinta naturaleza de la adscripción justifica de forma objetiva y razonable un trato desigual en cuanto a la percepción de la paga extraordinaria. Por su parte, el Comité insistió en su planteamiento inicial.

Así las cosas, en otra providencia de 28 de octubre la Sección admitió la demanda, requiriendo del Juez y de la Sala de lo Social la remisión de las actuaciones y el emplazamiento de quienes hubieren sido parte en el proceso. Una vez recibidas las actuaciones, la providencia de 10 de diciembre de 1990 tuvo por personada a la Procuradora doña Rosina Montes Agustí, en nombre y representación de «Tana, S. A.», y dio vista de las actuaciones por un plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y a las partes comparecidas para que en su caso presentaran las correspondientes alegaciones.

3. El Comité de Empresa formuló las suyas el 22 de diciembre, dando por reproducidas la argumentación y las pretensiones deducidas en su demanda.

4. La Sociedad anónima Tana, a su vez, el 4 de enero de 1991, presentó escrito de alegaciones donde manifiesta que «no tiene por qué existir una igualdad de trato salarial, ya que las actividades que se realizan son distintas, así como su naturaleza», y, además, que en el orden laboral no tiene por qué existir una igualdad absoluta entre grupos de trabajadores, pues la autonomía de la voluntad permite un tratamiento diferenciado no discriminatorio.

5. El Ministerio Fiscal, el 8 de enero, reitera que la diferencia de trato en el monto total de pagas extraordinarias viene fijado en razones objetivas e interesa, por ello, la denegación del amparo solicitado. Descartado que la Sentencia recurrida haya infringido la igualdad en la aplicación de la Ley porque el término de comparación utilizado (las Sentencias del extinto T.C.T.) no es el idóneo, centra su razonamiento en la posible vulneración de la igualdad ante la Ley. A su juicio, el argumento esgrimido por la demanda parece orientarse más a discrepar acerca de la lógica íntima del fundamento jurídico, que es una cuestión de pura legalidad o disposición exclusiva de Jueces y Tribunales conforme con el art. 117.3 C.E., que a su propio alcance. El art. 15 del Convenio Colectivo establece una diferencia retributiva, tanto en el *quantum* como en el *modus* de la percepción de las pagas extraordinarias entre dos colectivos de trabajadores: el personal fijo y discontinuo, de un lado, y el personal fijo de plantilla, de otro. Como razona la Sentencia recurrida, la distinta naturaleza de su adscripción a la Empresa y la temporalidad o fijeza de aquélla parecen justificar de forma razonable y objetiva un trato desigual en cuanto a la percepción de la paga extraordinaria.

La clave del análisis reside, pues, en determinar el origen y naturaleza de la paga extraordinaria y si está o no adscrita a la naturaleza del trabajo de cada clase de trabajadores. En general, la paga extraordinaria va referida a sueldo base y antigüedad. Si ello es así, la diferencia de trato del art. 15 del Convenio parece razonable, pues si hay diferencias en el sueldo base mensual, entendiendo a que han trabajado mayor número de días que otros, también debe haberlo en la paga extraordinaria que nunca se fija *per se*. Las Sentencias del Tribunal

Constitucional citadas en la demanda, y muy singularmente la STC 52/1987, proscriben discriminaciones de trato entre trabajadores fijos de plantilla y el resto de los de la Empresa siempre que no haya una diferencia objetiva. En el presente supuesto existe dicha diferencia y, por tanto, no concurre vulneración alguna del art. 14 C.E.

6. Por providencia de 25 de mayo de 1993 se acordó señalar para la deliberación y votación de esta Sentencia el día 27 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Siendo eje de este proceso el principio de igualdad consagrado en el art. 14 desde dos de sus facetas posibles, conviene comenzar por aquella que imputa a la decisión judicial impugnada un cambio de orientación en la aplicación de la Ley respecto de las directrices jurisprudenciales que había marcado en controversias sustancialmente idénticas el extinguido Tribunal Central de Trabajo. Este había establecido un criterio hermenéutico, en sus Sentencias de 7 de mayo de 1986 y 7 de septiembre de 1987, que era adverso a cualquier diferencia retributiva entre el personal eventual y temporero, por un lado, y los trabajadores fijos de plantilla, por el otro, siempre que la razón de ese distinto trato fuera la mera temporalidad de la relación de servicio o de empleo, ya que tal discriminación se oponía al precepto constitucional invocado al comienzo, así como a los Convenios 111 y 117 de la Organización Internacional del Trabajo. Tal tesis es la que asume explícitamente el Juez de lo Social núm. 3 de Málaga en su Sentencia de 19 de enero de 1989, mientras que la pronunciada el 28 de noviembre siguiente, en suplicación, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dice lo contrario, separándose así de la tendencia jurisprudencial hasta entonces prevalente.

Ahora bien, el primero de los requisitos que han de concurrir para que ese distinto criterio adquiera relevancia desde una perspectiva constitucional no es otro sino la identidad del órgano judicial, cuyo cambio de orientación pueda aparecer como fruto de un voluntarismo selectivo frente a la decisión adoptada en supuestos sustancialmente iguales, frente a otros justificables y no como una solución genérica, con validez general para todos los casos en igualdad de circunstancias (STC 63/1989). Es inexcusable, pues, como presupuesto necesario pero no suficiente, que el autor de las Sentencias sedicentemente contradictorias sea el mismo (SSTC 183/1991 y 42/1992) en su consideración orgánica, abstracción hecha de la composición personal cuya variación no afecta a su mismidad. No es éste el caso de las Salas de lo Social creadas en los Tribunales Superiores de Justicia y en la Audiencia Nacional entre las cuales se fragmentó efectivamente la competencia objetiva del extinguido Tribunal Central de Trabajo, único para todo el territorio nacional, distribución que se hizo en función del ámbito geográfico de los antedichos órganos judiciales. No hay sucesión a título universal, como pone de manifiesto el Acuerdo reglamentario que el 10 de mayo de 1989 adoptó el Consejo General del Poder Judicial para regular el traspaso de asuntos pendientes que se hizo en bloque al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dentro de su ámbito material, sin atender a la dimensión espacial. Ello explica precisamente que haya resuelto, en el caso ahora entre manos, un recurso de suplicación contra la Sentencia de un Juez de lo Social con sede en Málaga. La diferente configuración del viejo Tribunal Central y de las nuevas Salas de lo Social, que fácilmente puede inducirse de sus características respectivas y del contexto en el cual se encuadran, impide

la identificación de éstas y aquél desde la óptica del principio de igualdad, según hemos tenido ocasión de precisar más de una vez (AATC 163/1990 y 266/1990).

2. Ahora bien, los reproches a la Sentencia impugnada no paran en éste del cambio de criterio, sino que apuntan más alto o más hondo, al mismo núcleo de la cuestión controvertida, por sí misma y sin compararla con otras anteriores. Sin embargo, aun cuando el objeto de este proceso sea tal decisión judicial que aplica sin vacilación el art. 15 del Convenio Colectivo de la provincia de Málaga para las Empresas de manipulación y envasado de agrios, queda claro que tal cláusula es la realmente impugnada por elevación, siquiera lo sea mediata o indirectamente. El Convenio, con valor normativo y, en consecuencia, inscrito en el sistema de fuentes del Derecho está por ello mismo subordinado a las normas de mayor rango, en virtud del respeto al principio de jerarquía reconocido constitucionalmente como una de las facetas del imperio de la Ley, ateniéndose al elenco de los derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y muy especialmente el que proclama la igualdad y veda cualquier discriminación. De ahí que en tales Convenios no se puedan establecer diferencias de trato arbitrarias e irrazonables entre situaciones iguales o equiparables, y muy especialmente en caso de identidad de trabajo (SSTC 52/1987 y 136/1987).

En definitiva, la discriminación se imputa a la propia norma y no a su aplicación, desde el momento en que ésta coincide exactamente con aquélla. Por tanto, el primer paso ha de ser exponerla tal cual es para luego analizarla a la luz del principio constitucional bajo el cual se cobija el amparo pedido. En el ya mencionado art. 15 del Convenio Colectivo puede leerse que «se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre. Su importe será de veintidós días de salario base más antigüedad, para el personal fijo discontinuo y eventual, y que las percibirán prorrateadas diariamente. Para el personal fijo de plantilla, el importe de dichas pagas será de treinta días de salario base más antigüedad, que se percibirán íntegras a su vencimiento». Conviene a nuestro propósito subrayar, por una parte, que existen dos elementos igualitarios, uno explícito y otro implícito. En efecto, por una parte la base para el cómputo es la misma para todos (sueldo más antigüedad), y, por otra, en ninguna de ambas situaciones se hace alusión al tipo de trabajo desarrollado, factor no tenido en cuenta al respecto en la cláusula analizada ni tampoco en la Sentencia objeto de impugnación.

Antes de proseguir, hagamos un alto en el camino para traer aquí la doctrina elaborada por este Tribunal Constitucional sobre el alcance del principio de igualdad ante la Ley, en abstracto, cuyos rasgos esenciales resume nuestra STC 76/1990 así: a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente

aceptados; d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos.

3. Así las cosas, conviene averiguar ante todo si la diferencia de tratamiento del personal fijo y del temporero actúa en perjuicio de éste, pregunta cuya respuesta ha de anticiparse y es afirmativa. La Sentencia impugnada mantiene apodícticamente la tesis, sin desarrollo argumental alguno, de que los veintidós días que fija la cláusula convencional «puede resultar más beneficioso para los trabajadores afectados que el prorrateo de treinta días». Así ocurriría si, cualesquiera que fuere el tiempo de adscripción de este personal, se abonaran siempre esos veintidós días de salario (más antigüedad) distribuyéndose entre los días de prestación laboral, en cuya hipótesis alguno de estos trabajadores fijos discontinuos y eventuales verían mejorada la paga correspondiente, en concreto quienes llevaran empleados cuatro meses y unos días, situación en la cual es mayor el importe de las tres semanas que el prorrateo del mes. Esto en cambio es más favorable o ventajoso cuando la contratación tiene una duración mayor. Ahora bien, tal no parece ser el sentido que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid descubre en la norma convencional, como pone de relieve en seguida su razonamiento *ad exemplum* respecto de las vacaciones. Con ello la propia Sentencia deja claro que, en su opinión o a su entender, las pagas extraordinarias han de prorratearse en función del tiempo de prestación y que, por tanto, no se abonan siempre y en todos los casos los veintidós días íntegros, sea cualquiera la duración del empleo eventual. En definitiva, siendo distintas las bases e inferior la que se fija para el personal temporero y aplicándose para cuantificar la paga un régimen de proporcionalidad directa en función del tiempo de permanencia, el resultado final es en cualquier hipótesis desfavorable para este grupo de trabajadores.

Una vez establecido este dato del discurso, su ponderación a la luz de nuestra doctrina sobre el principio de igualdad ha de consistir en el análisis de si es, o no, razonable por tener su fundamento objetivo en un hecho o elemento diferencial relevante al respecto. La empresa y el Fiscal consideran como tales la modalidad o forma de adscripción y la naturaleza de la actividad desarrollada. En el primero de esos aspectos, no hemos de ocultar que la duración del contrato no es un dato o factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en las condiciones de trabajo del personal fijo discontinuo y eventual (STC 136/1987), como tampoco lo es el que atiende a las características del puesto de trabajo, ya que —hemos dicho— no es contraria al principio de igualdad la regulación diferente de aquellas condiciones si va referida a distintas actividades laborales o profesionales y responde a las peculiaridades de cada una de ellas (por todas, STC 170/1988). Ahora bien, en el caso que ahora nos ocupa ninguno de ambos hechos diferenciales tienen consistencia suficiente para justificar la menor retribución proporcional de un grupo de trabajadores respecto del otro.

En efecto, la modalidad de adscripción no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento retributivo de estos dos grupos de trabajadores, ya que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la

duración de los respectivos contratos, proporcionalidad que es uno de los aspectos de la igualdad. Se hace así de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por la eventualidad del empleo, intensificando su situación menesterosa, con lo que en definitiva se enmascara una infravaloración de su trabajo. Por otra parte, la clase o naturaleza de éste no ha sido tenida en cuenta para nada en la norma convencional ni en la Sentencia impugnada, como más atrás se indicó. Ni siquiera han sido aludidas, y menos analizadas o sopesadas su contenido o características, según se trate del personal temporero o de plantilla. La simple condición eventual no conlleva una diferente tarea ni esa diferencia material impide en su caso la equivalencia de valor o de importancia de unas y otras. En resumidas cuentas, no se ve en este caso más factor diferencial que el meramente temporal, la duración, insuficiente como fundamento de la menor retribución en la forma de paga extraordinaria. La desigualdad se convierte así en discriminación, su cara peyorativa, por no ofrecer más soporte visible que una minusvaloración de las funciones desempeñadas por el grupo segregado y peor tratado, notoriamente débil y desprotegido en el momento de la contratación, ya que carecen de poder negociador por sí solos (STC 136/1987), y en situación desfavorable a priori respecto del personal de plantilla. Una interpretación de la cláusula convencional, no sólo a la luz escueta del principio de igualdad sino también desde la perspectiva social que impone esa connotación de nuestro Estado de Derecho en conexión con la igualdad efectiva de individuos y grupos, para conseguir así la justicia (SSTC 123/1992 y 98/1993), hace caer por su base la referencia formal a la autonomía colectiva. En definitiva, la ruptura de la ecuación o equivalencia entre salario y trabajo —a igual tarea igual retribución— vulnera el art. 14 en el marco que le prestan los arts. 1 y 9 de la Constitución y para el restablecimiento del derecho fundamental quebrantado basta la anulación de la Sentencia impugnada con la simultánea declaración de ser firme la que dictó en instancia el Juez de lo Social núm. 3 de Málaga.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por el Comité de Empresa de «Tana, S. A.», y, en consecuencia

1.º Reconocer el derecho del personal fijo discontinuo y eventual a no ser discriminado en la determinación de las gratificaciones extraordinarias.

2.º Anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de noviembre de 1989.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y tres.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Carlos de la Vega Benayas.—Vicente Gimeno Sendra.—Rafael de Mendizábal Allende.—Pedro Cruz Villalón.—Firmado y rubricado.

17378 *Sala Primera. Sentencia 178/1993, de 31 de mayo. Recurso de amparo 813/1990. Contra Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo estimatoria del recurso de casación interpuesto contra Sentencias del Juzgado de Primer Instancia núm. 2 y de la Audiencia Territorial de Valencia que condenaron a los recurrentes en amparo al pago de indemnización en procedimiento sobre protección al honor. Vulneración del derecho a comunicar libremente información: ponderación de los derechos fundamentales en conflicto.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 813/90, interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Juan Corujo López-Villamil, luego sustituido por don Luis Suárez Migojo, en nombre y representación de «Federico Domenech, Sociedad Anónima», y don José Ombuena Antiñolo, asistidos del Letrado don Dimas Bonmati Beneyto, contra la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 1990. Ha comparecido el Ministerio Fiscal y han sido partes doña María Cinta Valmara Masía, doña Dolores y don Jordi Pérez Valmaña, representados por el Procurador don Leonides Merino Palacios y asistidos por el Letrado don Francisco Amorós Ibor. Ha sido Ponente el Presidente del Tribunal, don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Don Juan Corujo López-Villamil, en nombre y representación de la Entidad «Federico Domenech, Sociedad Anónima», y de don José Ombuena Antiñolo, respectivamente Sociedad editora y director del diario «Las Provincias», por escrito que tuvo entrada en este Tribunal el 29 de marzo de 1990, interponen recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala Primera de lo Civil del Tribunal Supremo, de 27 de febrero de 1990.

2. La solicitud de amparo se basa en los siguientes hechos. El día 21 de junio de 1986, el periódico «Las Provincias», publicó una información dada por las Agencias de Prensa, información a su vez basada en una nota de prensa de la 431 Comandancia de la Guardia Civil de Tarragona. Esta información daba una versión de los hechos acaecidos antes de la muerte de una persona, asesinada por dos alemanes, como consecuencia, según esa información del intento de violación de uno de ellos por parte del muerto. La viuda e hijos del fallecido formularon demanda contra los hoy actores sobre protección de derecho al honor. Tras los correspondientes trámites, el Juzgado de Primera Instancia núm. 2 de Valencia dictó Sentencia desestimatoria el 28 de marzo de 1987. Recurrída en apelación, fue confirmada por nueva Sentencia de la Sala Primera de lo Civil de la Audiencia Territorial de Valencia, de 12 de enero de 1988. Interpuesto recurso de casación, éste ha sido estimado por la Sentencia ahora recurrida, que condena a los actores al pago de una indemnización de 6.000.000