

SECCION DE BIBLIOGRAFIA

Revista de libros

ARROYO ZAPATERO, Luis: «Manual de Derecho Penal del Trabajo», Ed. Praxis, Madrid, 1988

Las relaciones entre Derecho penal y Derecho del trabajo han sido poco tratadas por parte de la doctrina y jurisprudencia penal. Es la doctrina laboral quien en los años cuarenta introduce, por vez primera, en nuestro país la expresión «Derecho penal del trabajo», que ya en los años treinta había sido acuñada en Italia y Alemania con los términos *Diritto penale del lavoro* y *Arbeitsstrafrecht*.

Ante la presencia del aspecto penal del trabajo, los tratadistas del Derecho laboral advierten una serie de relaciones entre Derecho penal y Derecho del trabajo, así Hernaiz Márquez (1) señalaba como «el Derecho del trabajo guarda una destacada conexión con el Derecho penal, en cuanto una parte del laboral trata de las sanciones y responsabilidades que pueden presentarse a resultas de la relación entre trabajadores y empresarios, dándose por algunos una extensión tal a esta especial materia que hasta llegan a hablar de un Derecho penal laboral».

Estas iniciales observaciones van a permitir, por de pronto, fijar un concepto de Derecho penal del trabajo por parte de la doctrina laboral. Para Pérez Leñero (2) el concepto de Derecho penal del trabajo ha de ser forzosamente una ampliación o derivación del general de Derecho penal, si su denominación quiere ser estrictamente científica. Según esto, Derecho penal del trabajo es, para Pérez Leñero, «el conjunto de normas jurídico-laborales que regulan el ejercicio del poder punitivo del Estado conectado con el delito laboral como presupuesto, la pena laboral como consecuencia jurídica».

Por su parte García Abellán al considerar que el trabajo, como determinante de una cierta conducta que, dadas específicas premisas puede devenir antijurídica, culpable y punible, condiciona a la ley penal en el sentido de mantener tanto su estructura externa como la propia sustancia del ilícito, acorde con los principios generales del Derecho penal, define el Derecho penal común del trabajo como «el conjunto de ilícitos que, con causa en el trabajo, recogen conductas antijurídicas de empresarios o trabajadores que tanto afectan a las normas reguladoras del traba-

(1) HERNAIZ MÁRQUEZ, *Tratado elemental de Derecho del trabajo*, 6.ª ed., Madrid, 1953, p. 32.

(2) PEREZ LEÑERO, *Derecho penal del trabajo español*, en «Anuario de Derecho penal», 1949, p. 488 y ss.

jo mismo como a las referidas al status laboral de los elementos personales de la producción» (3).

En el ámbito penal, sin embargo, salvo en mínimas excepciones doctrinales, no se han planteado los problemas y conflictos derivados de la falta de protección penal de los intereses y derechos de los trabajadores. A colmar esta laguna viene el «Manual de Derecho penal del trabajo» del profesor Arroyo Zapatero, que recoge las diversas figuras que giran en torno a la protección de los derechos laborales por medio del Derecho penal, preocupación constante en el autor, como lo demuestra su Tesina de Licenciatura, sobre el artículo 499 bis del Código penal y su Tesis Doctoral, sobre la responsabilidad penal en accidentes de trabajo.

El Manual consta de una primera parte dedicada a la «Introducción al Derecho Penal del trabajo» y a continuación agrupa en tres bloques o partes la diversidad de manifestaciones de ataques a los derechos de los trabajadores: Delitos contra los derechos e intereses económico-sociales de los trabajadores, la protección penal de la seguridad y la higiene en el trabajo y la protección penal de la libertad sindical y del derecho de huelga. Como anexos se incluyen una relación de disposiciones relativas a la materia penal laboral y una relación de sentencias seleccionadas, dictadas por el Tribunal Supremo en materia de delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo (art. 499 bis del C.P.), apropiación indebida de la cuota obrera de la Seguridad Social (art. 535 del C.P.) y homicidio y lesiones imprudentes en accidentes de trabajo.

En la introducción define Arroyo Zapatero, con un buen criterio, el Derecho penal del trabajo como «el conjunto de preceptos penales (criminales) creados para garantizar la efectividad de las normas declarativas y ordenadoras destinadas a tutelar a los trabajadores». Ese conjunto de preceptos penales, a los que alude el autor, tienen su punto de partida en la Ley de Reforma del Código Penal, de 15 de noviembre de 1971, que introduce en nuestro Código el artículo 499 bis, y su culminación en el año 1983 con la Ley de Reforma Urgente y parcial del Código Penal, de 25 de junio de 1983, que incorpora dos nuevas figuras: el artículo 177 bis y el 348 bis.

En la segunda parte, «*Delitos contra los derechos e intereses económico-sociales de los trabajadores*», se examina el artículo 499 bis, introducido por la Ley 44/1971, de 15 de marzo, sobre la reforma del Código Penal, con el nomen iuris de «*Delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo*» y que tiene su precedente en el Decreto-Ley de 15 de febrero de 1952, por el que se establecen responsabilidades de carácter civil y penal por incumplimiento de leyes laborales y de previsión social. Las diversas figuras que contempla el artículo 499 bis: 1.—Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social ilegales; 2.—Alteración ilegal de las condiciones de trabajo; 3.—Tráfico ilegal de mano de obra; 4.—Migraciones fraudulentas; y 5.—Crisis fraudulentas de empresa, son objeto de un minucioso estudio por parte del autor, quien contempla como problemas comunes a las distintas figuras: 1.—El bien jurídico protegido, que no es la libertad o la seguridad puestos de manifiesto en la rúbrica, sino que el bien jurídico protegido se concreta en los intereses del trabajador considerado como parte del contrato de trabajo y como miembro de una clase social o grupo con una posición concreta en el

(3) GARCÍA ABELLÁN, *Derecho penal del trabajo. Sistema de legislación española*, Madrid, 1955, p. 223 y ss.

mercado de trabajo, y 2.—El sujeto activo y el problema de las personas jurídicas, en el sentido de que autor típico de estos delitos, salvo en los supuestos de tráfico de mano de obra y migraciones fraudulentas, sólo puede ser quien tenga un poder efectivo de resolución a los efectos de concertar las condiciones de trabajo o para alterarlas con las personas jurídicas debido a la existencia en nuestro Código penal del art. 15 bis.

Dentro de esta segunda parte se dedica un capítulo, el cuarto, a la protección penal de la Seguridad Social y en concreto a la *apropiación empresarial de la cuota obrera*. Como muy bien se indica, la apropiación empresarial de la cuota obrera es una de las diversas formas de aparición del fraude a la Seguridad Social, pues hay otras formas de defraudar a la Seguridad Social, como por ejemplo, la elusión del pago de la cuota empresarial, que requieren una elaboración más detenida que contemple tanto su tratamiento de Derecho penal vigente como de *lege ferenda*. La apropiación empresarial de la cuota obrera es desde el año 1971 (4) incardinada por nuestra jurisprudencia en la figura delictiva de la apropiación del artículo 535 del Código Penal lo que ha llevado a un sector de la doctrina (5) a calificar de «discutible» la tesis de aplicar el artículo 535, y a optar por la atipicidad de la conducta. Los problemas que plantea esta calificación radican, principalmente, en la interpretación del «título de posesión del empresario», cuestión que es resuelta por Arroyo en el sentido de considerar que la disposición de la Ley General de la Seguridad Social comporta una «recepción jurídica» de la cuota obrera en el patrimonio del empresario que sustituye a una recepción material, pues por razones de economía, tiempo y contabilidad, no se entrega al trabajador materialmente la totalidad del salario para que éste entregue la cuota correspondiente a la Seguridad Social, sino que, por el contrario se hace *ope legis* al empresario depositario y gestor del pago, con lo que puede decirse que *recibe de la Ley* la cuota patrimonial correspondiente al salario de su trabajador y que es esta parte de dicho salario en el momento en que hace entrega a éste de su salario líquido.

La parte III, «*Protección penal de la Seguridad y la Higiene en el trabajo*», es dedicada al estudio, en primer lugar, de la *responsabilidad penal en accidentes de trabajo: homicidio y lesiones imprudentes*, donde se pone de manifiesto el elevado número de accidentes de trabajo generadores de muerte y lesiones en la vida laboral, de los 670.002 accidentes de trabajo durante la jornada de trabajo en 1987, 1.812 fueron mortales y 11.358 graves, así como 3.062 enfermedades profesionales. A continuación, es objeto de análisis el deber de seguridad del

(4) Véase la sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de octubre de 1971, que rechaza la argumentación mantenida hasta entonces por la sentencia de 26 de marzo de 1955, que fundamentaba la denegación de la figura de la apropiación indebida en la idea de que las cantidades detraídas «no formaron en ningún momento parte de otro patrimonio de donde salieran para serle entregadas a él (s.c. el empresario) por título alguno que determinase *ab initio* su obligación de devolverlas a aquéllos a quienes se refería la retención, sino que constituían la porción correspondiente a sus obreros de los salarios de éstos... y su falta de ingreso no supone un incremento patrimonial de su haber de patrono, sino una infracción de sus deberes de contribuyente».

(5) Cfr. por todos, MARTÍNEZ PÉREZ, *Apropiación de la cuota obrera de la Seguridad Social y apropiación de las cantidades retenidas en el IRPF*, en «Protección penal de los derechos de los trabajadores», Jornadas Organizadas por Jueces para la Democracia, Universidad de Santiago de Compostela, 1985, p. 71 y ss.

empresario, distinguiéndose tres grandes grupos de deberes: en primer lugar, los deberes relativos a las condiciones materiales de la empresa y a los riesgos derivados estrictamente de las mismas (deber de instalar los dispositivos de salvamento y socorro para aminorar la gravedad de los resultados en los supuestos de producción de accidentes, cualquiera que sea la causa; deber de proporcionar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen, etc.); en segundo lugar, deberes relativos a las personas que van a intervenir en la actividad laboral y a los riesgos que de dicha intervención puedan surgir (prohibición de emplear a mujeres o jóvenes en los trabajos a éstos prohibidos; deber de instrucción al personal, fundamentalmente a los trabajadores, pero también a los encargados, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él pueden observarse para preverlos o evitarlos, etc.), y, en tercer lugar, deberes relativos al ejercicio del poder de dirección en el curso de la actividad laboral (deber de vigilancia sobre la evolución de seguridad en el trabajo; deber de hacer cumplir las normas de seguridad, incluso coactiva o imperativamente, etc.).

Respecto a los sujetos del deber de seguridad en el trabajo, formula Arroyo como principio general, el que en el seno de la empresa, y además del titular de la misma, pueden ser sujetos de imputación del específico deber de cuidado de seguridad en el trabajo y, en consecuencia, autores típicos de los delitos imprudentes de homicidio y lesiones en accidentes de trabajo, aquellas personas que por delegación del empresario han asumido en el esquema organizativo de la empresa puestos que implican la facultad de mando sobre otros trabajadores y facultad de resolución en la concreta esfera funcional que tienen a su cargo. Pero esta imputación del deber de seguridad, incuestionada en principio en relación al empresario y sus encargados, se discute respecto de algunos sujetos que se encuentran dentro de la misma empresa, como pueden ser los componentes de los comités de seguridad e higiene, los vigilantes de seguridad y los encargados o responsables de seguridad o de aquellos otros sujetos que se hallan al margen de la propia relación laboral, como los fabricantes, vendedores y arrendadores de máquinas y aparatos adquiridos por el empresario laboral y utilizados en sus centros de trabajo.

Otra cuestión que se aborda en relación con el cumplimiento del deber de seguridad en el trabajo, es la relacionada con el grado de diligencia exigible en tal cumplimiento. Labor, que en opinión del autor, se debe transferir al juez, quien debe tomar en cuenta a la hora de calificar la diligencia del empresario en el cumplimiento de su deber de seguridad dos principios fundamentales: A mayor riesgo corresponde la exigencia de mayor cuidado y el cuidado a aplicar por el empresario debe abarcar también la previsión de conductas imprudentes de sus trabajadores, particularmente en los supuestos de trabajo propensos al riesgo.

En cuanto al deber de cuidado del empresario ante las imprudencias de sus trabajadores el autor sostiene que el cuidado que le es exigible al empresario debe ser tal que tome en cuenta las hipotéticas conductas de sus trabajadores. Las medidas de seguridad a adoptar y el grado de vigilancia a prestar deben tender a asegurar al trabajador frente a sus propias imprudencias.

Ahora bien, para que surja la responsabilidad criminal no basta la mera conducta imprudente, es necesario que se produzca el resultado lesivo concreto — muerte o lesiones— y, aún más, que la conducta imprudente y el resultado se

encuentren en una determinada relación. A este fin, se recoge en el Manual una referencia a la relación de causalidad, a la de adecuación y a la del fin de protección de la norma con abundantes referencias jurisprudenciales. Pero además, hay que tener en cuenta que pocas veces hay exclusividad de culpa, ya sea ésta del empresario, ya de los encargados, y que, por lo general, la responsabilidad de los superiores no se comunica a los dependientes y, por el contrario, la responsabilidad de los encargados sí suele comunicarse a aquéllos de quienes éstos dependen. Presta Arroyo, por tanto, especial atención a tres tipos de problemas: 1.— Condiciones de exoneración del empresario respecto de los accidentes imputables en primer lugar al encargado; 2.—La delegación total del poder de dirección del empresario en el encargado; y, 3.—Sujetos concurrentes no cualificados o no suficientemente cualificados por el deber de la seguridad.

Por lo general, como contempla el autor, el empresario o encargado objetivamente imputable reúne las facultades subjetivas comunes al círculo de personas que realizan esas actividades, es decir, la previsibilidad y la cognoscibilidad objetiva y subjetiva suelen coincidir. No obstante, y dentro del problema de la gradación de la imprudencia en accidentes de trabajo, se constata una considerable benevolencia en las calificaciones, como por ejemplo, la no aplicación de la agravación por negligencia profesional del párrafo 5.º del artículo 565, efectuadas por los Tribunales inferiores, la cual es denunciada con suma frecuencia por el Tribunal Supremo; se trata por lo general de conductas que en opinión de la Sala 2.ª son manifiestamente temerarias, pero que el Tribunal de instancia calificó de simple *antirreglamentaria*. Este fenómeno pone de relieve uno de los problemas más importantes con que se enfrenta una efectiva protección penal de seguridad en el trabajo: la debilidad de la persecución y de la represión penal llevada a cabo por los tribunales frente a los delincuentes subsumibles en la categoría socio-profesional de «cuello blanco» se mantiene incluso cuando los bienes jurídicos lesionados son la vida y la salud de las personas.

El Capítulo VI está dedicado al estudio del artículo 427 del Código Penal, conocido como de «*lesiones laborales*». La Ley Orgánica de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal de 1983 introdujo una modificación en dicho artículo que es calificada por Arroyo como de «dudosa transcendencia», ya que se limitó a sustituir la expresión «Leyes de trabajo» por la de «Leyes y Reglamentos de Seguridad e Higiene y de Trabajo», y el término «corporal» por el de integridad «física». Dentro de este capítulo y después de unas consideraciones introductorias, critica el autor las tesis de interpretación del tipo subjetivo del artículo 427 ofrecidas por Beristain, R. Diego y Bajo Fernández ya que lo específico del 427 y lo que justifica su existencia, es que tipifica las lesiones doloso-eventuales. Por tanto, es la reconstrucción del artículo 427 como delito de lesiones laborales doloso-eventuales lo que permite la recuperación de tan denostado precepto. Sin embargo, termina Arroyo con una reflexión político-criminal sobre el 427 en orden a la próxima reforma de nueva planta del Código. De las diferentes alternativas que el Derecho comparado presenta para la protección penal de la seguridad en el trabajo, el legislador de 1983 ha escogido la más correcta: la de un tipo incriminador de las conductas que, vulnerando las normas de seguridad, comportan peligro para la vida o la salud de los trabajadores: artículo 348 bis a). El nuevo delito es instrumento más que suficiente para satisfacer las necesidades de intervención penal en este campo. El artículo 427 aparece así como superfluo y, aún

más, de seguir inaplicado por los Tribunales, sus efectos serán perturbadores y redundará en descrédito de la Justicia penal. Por todo ello, el menor futuro que se le puede desear es su desaparición.

A continuación se analiza en el Manual de Derecho penal del trabajo el artículo 348 bis a): *Los delitos contra la seguridad en el trabajo*, introducido dentro del capítulo dedicado a los «Delitos de riesgo en general» por la Reforma de 1983, si bien, no carece de precedentes en nuestro Derecho, como por ejemplo, el artículo 578 del Código Penal de 1928. La propia rúbrica pone de manifiesto que el bien jurídico protegido es la seguridad en el trabajo, que se configura de esta manera, no sólo como bien jurídico protegido sino también como contenido de un deber impuesto al empresario por el ordenamiento. La conducta consiste en infringir las normas reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo poniendo con ello en peligro la vida o integridad física de los trabajadores, siendo tres las modalidades típicas de realización de la conducta: no exigir, no facilitar los medios y no procurar las condiciones. El legislador hace acompañar a estas tres modalidades un elemento común, de carácter normativo: la infracción grave de las normas reglamentarias. La atribución del calificativo a la infracción es, desde el punto de vista de Arroyo, desafortunada, debido a que la valoración no puede proyectarse sobre el rango legal de la norma de seguridad, sino que ha de hacerse sobre el resultado de la infracción de la norma.

En cuanto al tipo subjetivo, el tipo del artículo 348 bis a) admite en principio tanto la comisión dolosa como la imprudente y aunque de *lege ferenda* se deba propugnar la incriminación de la conducta imprudente, de *lege data* parece aconsejable contraer el castigo penal a la comisión dolosa del delito contra la seguridad en el trabajo, manteniendo como ilícito administrativo aquellas conductas en las que el sujeto sabe que infringe la norma, pero no cree que de ello derive peligro alguno, o desconoce o malinterpreta la norma de seguridad, o no se representa en absoluto el peligro, etc.

Por último, en la parte dedicada al estudio de la *protección penal de la libertad sindical y del derecho de huelga* se procede a un riguroso estudio de las conductas atentatorias contra la libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga. Esta cuarta y última parte consta, a su vez, de tres capítulos. El capítulo primero, octavo del Manual, está dedicado a *los delitos contra la libertad sindical*, artículo 177 bis del Código Penal. Dentro de él se examinan temas como el bien jurídico protegido, puesto que el artículo 177 bis, además de hacer una referencia a un doble aspecto de la protección: libertad sindical y derecho de huelga, limita la tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga a los supuestos de ejercicio «legítimo»; también se aborda el tema de los sujetos, sujeto activo puede ser cualquier persona no estableciendo limitaciones a este respecto el artículo 177 bis, y sujetos pasivos del delito lo serán los titulares del bien jurídico protegido —libertad sindical y derecho de huelga— que en nuestro caso son los trabajadores por cuenta ajena en general, tanto individual como colectivamente considerados. También serán titulares del derecho los integrantes de las fuerzas e institutos armados, cuerpos sometidos a disciplina militar, funcionarios públicos, organismos sindicales, etc. pero, en todo caso, quedan excluidos los empresarios y los trabajadores que no lo sean por cuenta ajena. La conducta típica consiste tanto en el «impedir» como el «limitar» los derechos protegidos en el artículo 177 bis del Código Penal. Ahora bien, la amplitud de situaciones

que pueden ser abarcadas por la genérica redacción del precepto confirma el juicio sobre su ambigüedad. De ahí que el autor, siguiendo en parte la sistemática adoptada por Del Rey Guanter, distinga los siguientes grupos de casos: a) Ambito de las relaciones individuales de trabajo; b) Ambito de la actuación del sindicato como tal; c) Ambito de la condición y ejercicio de los cargos de representación sindical; y, d) Ambito del ejercicio del derecho de huelga. En cuanto al tipo subjetivo, se contempla la admisión de formas de comisión imprudente, aunque razones político-criminales aconsejan su exclusiva consideración como delito doloso.

En el capítulo segundo, noveno del Manual, se examina *la responsabilidad penal en la huelga y en el cierre patronal*, el artículo 222 del Código Penal. Tras unas consideraciones introductorias sobre la evolución de la huelga —delito a la huelga—, derecho constitucional y las consecuencias penales de la constitucionalización del derecho de huelga, se estudian los elementos objetivos y subjetivos del tipo del artículo 222, conforme a ellos, la exigencia típica de que se dé una efectiva paralización del trabajo, una huelga de las características enunciadas, excluye del artículo 222 las conductas consistentes en el aviso o advertencia de recurrir a la huelga, en las que la verificación de la misma se somete a la condición de realización de la reclamación que se hace a los poderes públicos. A continuación se procede a una enumeración de las características fundamentales que han de revestir las huelgas punibles, y se realiza una aproximación al concepto y problema que plantean las huelgas políticas y, tras ello, se aborda el examen de las diversas tipologías básicas de huelgas políticas que la realidad sindical ofrece en orden a su calificación jurídico penal como subsumibles en el artículo 222: a) Huelga de demostración o protesta; b) Huelgas reivindicativas; c) Huelgas en servicios públicos esenciales; y, d) Huelga y estados de alarma, excepción y sitio.

Por último, se aborda el tema de la relevancia penal del cierre patronal, entendido como la decisión empresarial de clausura temporal del lugar de trabajo con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores para mantener las condiciones de trabajo existentes o crear otras más favorables a la empresa, que no se agota en el artículo 222, sino que «como tal» puede constituir otros delitos. El que el cierre patronal sea en determinados supuestos un comportamiento lícito, o no lo sea, comporta, como es lógico, consecuencias jurídico-penales diferentes, pero en todo caso, el cierre supone un compeler a los trabajadores a realizar lo que no quieren y, en consecuencia es irrelevante la justicia o injusticia —legalidad o no— de su huelga. El cierre patronal será, en consecuencia, punible como coacción cuando no esté justificado por el ejercicio de un derecho. Para determinar los supuestos en los que el cierre patronal está permitido recurre Arroyo a dos instancias: los supuestos previstos en el artículo 12 y en las condiciones subjetivas concurrentes de los artículos 13, 2 y 14 del Real Decreto Ley 17/1977 y la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 que considera solamente lícito el cierre patronal como expresión del «poder de policía» y esto ocurre cuando se adopta exclusivamente «para preservar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones y limitado al tiempo necesario para remover tales causas y para asegurar la reanudación de la actividad» a la que está obligado.

En fin, el capítulo tercero, décimo del Manual, versa sobre los *piquetes de trabajadores y el delito de coacciones*, artículo 496 del Código Penal cuyos párrafos 2.º y 3.º fueron introducidos por la Ley de Reforma de 19 de julio de 1976. Se analiza, en este último capítulo, la naturaleza del fenómeno de los piquetes;

el fundamento de su reconocimiento por el Derecho, los límites penales del comportamiento lícito de los mismos, las condiciones que determinan su incriminación como coacciones o amenazas, la configuración que los mencionados párrafos del 496 hacen de una coacción agravada, la justificación de la agravación y la relevancia al respecto del reconocimiento del derecho de huelga. Para el autor el hecho de los piquetes como instrumento de organización de la huelga, como agentes de la información y persuasión de los trabajadores, es una condición que necesariamente acompaña al ejercicio del derecho de huelga y forma parte del contenido esencial del derecho fundamental. Asimismo de entre las funciones de los piquetes se resalta la de persuasión a los demás trabajadores para que se sumen a la huelga. Sin función de persuasión y sin derecho a llevarla a cabo no es efectivo el derecho de huelga, siendo, precisamente, en las condiciones y modos de ejercer esa influencia y esa persuasión en donde se sitúa el conflicto y donde puede surgir la necesidad de tutela penal. Por otra parte, y en cuanto al tema de la naturaleza del conflicto entre huelguistas y no huelguistas concluye Arroyo su exposición afirmando que es un conflicto entre un derecho fundamental, el de huelga (artículo 28.2), y un derecho o libertad genérica, no cualificada o, a lo sumo, de menor cualificación que el derecho de huelga. Por último, se examina el sentido de la introducción, por la Ley de 19 de julio de 1976, «sobre los derechos de reunión, asociación, expresión de las ideas y libertad de trabajo», de los nuevos párrafos del artículo 496. Se exponen y analizan, a continuación, las diferencias del tipo agravado de coacciones a la huelga, tipo del párrafo 2.º del artículo 496, con el tipo básico del párrafo 1.º, que llevan a Arroyo a declarar como el precepto contenido en el párrafo 2.º del artículo 496 se opone —materialmente— a lo establecido en la Constitución (artículo 14, en relación con el artículo 28, 2.º) y, en consecuencia, debe estimarse derogado por la misma, efecto jurídico éste para cuya apreciación están legitimados los jueces ordinarios. Además, a este juicio de inconstitucionalidad se suma, reforzándolo, la función político-criminal que en la práctica cumple la figura del párrafo 2.º del artículo 496, como precepto obstáculo para la realización del derecho de huelga. Termina el autor su exposición con una referencia al problema que plantean las coacciones al cierre patronal, manifestando que, el que se tutele tan sólo al empresario frente a las coacciones para que inicie o continúe un cierre patronal, y no para que mantenga abierta o proceda a la apertura de la empresa pone de relieve, aún más, el sinsentido material y político-criminal del precepto.

Creo, sin lugar a dudas, que podemos celebrar la aparición de esta obra en la literatura penal. Queda así cubierta la necesidad sentida desde hace años entre nosotros, de una elaboración sistemática de lo que con acierto se denomina Derecho penal del trabajo.

ROSARIO DE VICENTE MARTÍNEZ
Ayudante de Derecho Penal
Universidad de Castilla-La Mancha