

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis: *«Igualdad entre hombres y mujeres en la Función Pública»*.

CARMEN SÁNCHEZ-ABARCA GORNALS (\*)

La igualdad, objeto central de la obra que comentamos, es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español, como proclama el artículo 1.1 de nuestra Constitución. Este reconocimiento es el último paso de una larga evolución del concepto de igualdad o *isonomía*, teorizado ya en la Grecia clásica. Desde entonces, han sido muchos los hitos en el proceso de maduración de la igualdad, vinculados a la propia evolución del Estado, desde los inicios del Estado moderno al actual Estado social. En el actual Estado del bienestar o *Welfare State*, la igualdad aparece como un valor inherente a la propia forma de Estado, y se pone de relieve la distinción entre igualdad formal e igualdad real, pasando ésta última a convertirse en un objetivo prioritario de las políticas ejecutivas.

Es precisamente esta relevancia de la igualdad en el panorama actual, tanto a nivel jurídico como político, la que inspira esta reseña de la obra *«Igualdad entre hombres y mujeres en la función pública»*, de Carlos Luis Alfonso Mellado, Profesor titular del departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. La obra ha sido publicada recientemente dentro de la colección *«Básicos de Derecho Social»* por la Editorial Bomarzo.

Este trabajo presenta una visión del régimen jurídico de la Función Pública, desde el prisma de la igualdad entre sexos. Se trata por tanto de un análisis específico del principio de igualdad, centrado en su vulneración por la discriminación por razón de sexo, una de las llamadas categorías *«sospechosas de discriminación»*, citada en el artículo 14 de la Constitución junto a otras posibles causas de discriminación.

---

(\*) Letrada de las Cortes Generales.

Antes de analizar sistemáticamente el contenido de esta obra, mencionaremos una serie de principios que están presentes de manera constante en su tratamiento del tema de la igualdad entre sexos en la Función Pública. Esta referencia se hace más necesaria aún dada la importancia de los principios en un ordenamiento jurídico como el vigente, de carácter marcadamente principialista, en el que la naturaleza permanente y la amplitud de los principios hace que sirvan de punto de referencia frente a la rápida evolución de una legislación que ya C. SCHMITT calificó de «motorizada».

El principio de igualdad aparece hoy reconocido en la Constitución, y por tanto, tiene un carácter normativo que a todos vincula. En el marco del Estado social, la igualdad se entiende no sólo en su vertiente formal, consagrada en el artículo 14 de la Constitución, sino también en una vertiente material, reconocida en el artículo 9.2 de la Constitución, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en que aquéllos se integran sean reales y efectivas. Junto a este principio, dentro ya de los principios que rigen específicamente la actuación de la Administración Pública, destaca en primer lugar el principio de mérito y capacidad, recogido en el artículo 103.3 de la Constitución. Se diferencia así el acceso al trabajo en la empresa privada, de carácter arbitrario, del acceso al trabajo en la Función Pública, que es regido por criterios objetivos.

Ya en un plano más concreto, de aplicación de las normas que regulan la materia, cita el autor en reiteradas ocasiones el criterio que debe emplear la Administración para responder a las solicitudes de los Funcionarios en relación con permisos o beneficios previstos por medidas de corte igualitario. En principio, la Administración decide de forma soberana sobre la solicitud del Funcionario, pero de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, salvo que se demostrase imposibilidad para acceder a lo solicitado, la Administración debe aceptar la petición, porque está en juego la protección de valores constitucionalmente relevantes, como pueden ser la atención a menores o la protección de la familia, en función del tipo de medida que sea objeto de la solicitud.

En el otro extremo de la relación Administración-Funcionario, aparece el conflicto que plantea el abuso de los derechos previstos en esta materia por parte de los Funcionarios. La relación viene determinada por el hecho de que, si por una parte la Administración está obligada a conceder el beneficio previsto en la medida igualitaria, salvo imposibilidad, por otra parte se presume buena fe al Funcionario, que habrá de ser proporcionado en sus solicitudes y en el ejercicio de sus derechos. Se plantea aquí el necesario encaje entre la amplitud con que se reconoce un derecho por parte de la Administración, los criterios de la Administración para permitir su disfrute, y el ejercicio que de este derecho por parte del Funcionario. Ante esta posible contradicción, la decisión última en caso de conflicto corresponderá a los jueces y magistrados del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Todas las medidas igualitarias que se recogen en la obra tienen un carácter neutral, es decir, sus posibles beneficiarios son tanto hombres como mujeres, siempre que ello sea posible por la naturaleza de la medida. Así, por ejemplo, sólo pueden tener como destinatarias a las Funcionarias medidas como los permisos por embarazo y parto, o los permisos por el riesgo que conllevan estas situaciones. Sin embargo, pese al carácter neutral con que se configuran estas medidas, y al margen de las medidas dirigidas específicamente a mujeres, en la práctica la mayor parte de las medidas igualitarias son aplicadas a Funcionarias, lo que las convierte en una forma de discriminación positiva a favor del sexo femenino. Este tipo de medidas intentan mejorar activamente la posición de la mujer, marcada por la herencia de los roles sociales que ha asumido durante décadas.

El punto de partida que emplea el autor para presentar el estado de la cuestión en materia de igualdad en la Función Pública es su régimen jurídico, y dentro de él, las normas de rango legal. Estas normas principales son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad (LOI) y el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP). Están en parte vigentes la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, cuyo Texto Articulado fue aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero; y la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública. También es necesario tener

en cuenta, dado que la LOI es aplicable en principio sólo a la Administración General del Estado, las normas de desarrollo de cada Administración y la legislación autonómica, así como los resultados de la negociación colectiva en el ámbito del empleo público. En todo caso, estas normas de desarrollo podrán mejorar las previsiones de las normas de rango superior, de acuerdo con el principio general que permite un tratamiento más favorable de los supuestos previstos en ellas.

En cuanto al rango de estas normas, la LOI es una Ley Orgánica, pero no todos sus artículos tienen carácter orgánico, por lo que habrá que estar a cada precepto individualmente considerado para determinar su jerarquía. Por su parte, el EBEP es una norma de carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18ª de la Constitución, un texto de mínimos, como se aprecia en repetidas ocasiones a lo largo de su articulado, y es por ello necesario tener presente la normativa de desarrollo, tanto para cada Administración en particular como la que tenga su origen, en su caso, en la negociación colectiva.

En cuanto a los destinatarios de estas normas, dentro del Empleo Público, son los Funcionarios y no el personal laboral, a quien en principio se aplican las normas de Derecho laboral. Sin embargo, el personal laboral puede verse afectado por la negociación colectiva, cuando ésta tenga carácter conjunto para ambos grupos. Dentro de la Función Pública, existen por otra parte una serie de categorías especiales, como son los jueces y magistrados, los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, los empleados en las agencias independientes o en órganos constitucionales, a los cuales se aplicará su regulación específica y sólo de manera supletoria la regulación general contenida en las leyes anteriormente citadas.

La norma más importante en este régimen jurídico es la LOI, que vino a corregir la situación precedente, marcada por el fracaso de las anteriores leyes en la consecución de una mayor igualdad, sobre todo en relación con el papel de la mujer. Una de las principales novedades de esta Ley Orgánica fue su carácter transversal, aplicando así un principio, el de transversalidad, que fue proclamado en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, donde

se renovó el compromiso de la comunidad internacional para lograr de forma efectiva la igualdad por razón de sexo. En Pekín se invitó a los Estados Miembros a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas, y a analizar las consecuencias del logro de este objetivo. Asimismo, el 21 de febrero de 1996 la Comisión Europea aprobó la Comunicación «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» para dar cumplimiento al compromiso recogido en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial. En esta Comunicación se deduce del principio de transversalidad o *mainstreaming* de género que los esfuerzos de promoción de la igualdad no deben limitarse a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres (políticas de acción positiva) sino que la actuación debe llevarse a cabo en todas las acciones y políticas generales.

Es precisamente en la LOI y en el EBEP, dada su condición de normas esenciales en el régimen jurídico de la Función Pública, donde se establecen las líneas básicas que rigen la regulación de esta materia, y que son empleadas a su vez por el autor para conformar los ejes de la estructura de la obra. Estas líneas son básicamente cuatro: la garantía del comportamiento igualitario de las Administraciones Públicas, la tutela antidiscriminatoria, las medidas contra el acoso sexual y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En la amplitud e interconexión de estas medidas se aprecia una vez más el principio de transversalidad.

En primer lugar, el capítulo referente a las medidas que tienden a garantizar un comportamiento igualitario a las Administraciones Públicas parte del importante artículo 3 de la LOI, según el cual: «el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.» Este principio de igualdad, entendido como ausencia de toda discriminación, se hace efectivo en medidas como las acciones positivas cuya adopción se prevé con carácter general en el artículo 11 de la LOI. Estas medidas fueron objeto de la jurisprudencia comunitaria en la Sentencia del Tribunal de Justicia de las

Comunidades Europeas (STJ) de 17 de octubre de 1995, caso *Kalanke*, donde se estableció la limitación de las acciones positivas en el Empleo Público, por la necesidad de respetar los méritos objetivos de los candidatos, permitiéndolas sólo en caso de que se mantuviera el equilibrio de méritos. Posteriormente se concedió un margen más amplio a las acciones positivas, como en la STJ de 6 de julio de 2000, caso Universidad de Goteborg, donde se interpreta de forma más flexible lo que se entiende por «méritos equivalentes».

Los principios generales de actuación que tienden a garantizar un comportamiento igualitario de las Administraciones Públicas están recogidos en el artículo 51 de la LOI, que tiene carácter vinculante dada su condición de legislación básica. De este artículo destaca la determinación de líneas de actuación, como la remoción de obstáculos que supongan discriminación, el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar o el establecimiento de medidas contra el acoso sexual, que deben guiar la actividad de la Administración.

En relación con la selección de personal, que plantea problemas como el caso de los nombramientos de libre designación, o la dificultad de la prueba de la discriminación, la LOI ofrece normas complementarias en sus artículos 55 a 61. En estos artículos se establece la obligación de que la Administración recabe un informe sobre el impacto de género en la aprobación de las convocatorias de pruebas selectivas; el cómputo de los periodos de inactividad por conciliación de la vida familiar y laboral para valoración de méritos; la composición equilibrada de los órganos de selección; o la igualdad en la formación, mediante medidas como la preferencia durante un año tras la reincorporación en la adjudicación de plazas en los cursos de formación; y también formación para la igualdad, facilitada en cursos sobre igualdad y prevención de la violencia de género. Esta obligación específica en la LOI, viene a concretar la obligación constitucional, que ya vinculaba al personal de la Administración Pública, de comportarse de acuerdo con el principio de igualdad, previsto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución.

Ya en el EBEP, en su Disposición Adicional 8ª, destaca el autor la previsión de la negociación de planes de igualdad, obligación que se

impone a todas las Administraciones Públicas con la finalidad de lograr el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Se regula detalladamente el procedimiento de la negociación, en principio conjunta para el personal laboral y funcionario, del plan de igualdad, así como su contenido, referido tanto al diagnóstico de la situación como al establecimiento de objetivos, la adopción de medidas y los responsables de su adopción, así como en último término el seguimiento de su evolución.

En segundo lugar, la tutela antidiscriminatoria aparece como la finalidad general de todas las medidas de la LOI, y especialmente en el caso de la discriminación por sexo. Pese a todas las previsiones, en la práctica se producen actos discriminatorios, cuya problemática es abordada por los artículos 10, 12 y 13 de la LOI. Destaca entre estas dificultades la determinación de los sujetos legitimados para la defensa del derecho de igualdad, punto en el que la LOI reforma el artículo 19 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa 29/1998, de 13 de julio (LRJCA), al introducir entre otros aspectos procesales, la legitimación activa de las asociaciones cuyo fin sea la defensa de la igualdad de trato respecto de sus asociados. También introduce la LOI novedades como la regla de la inversión de la prueba, recogida ahora en el artículo 60 de la LRJCA, adaptándose así a la jurisprudencia constitucional recogida entre otras en las Sentencias 80/2001, 171/2003 y 151/2004, según la cual una vez que la persona afectada aporte indicios de vulneración del derecho fundamental, corresponde a la otra parte la prueba de que su conducta no implica vulneración de ese derecho. Dentro de las consecuencias de la sentencia, destaca la previsión en el artículo 10 de la LOI de que, junto a los efectos anulatorios, se establezcan las reparaciones de los daños producidos, incluidos los morales, hasta el punto de convertirse la reparación de los daños morales en regla general.

En tercer lugar, en el capítulo referente a las medidas que tienden a mejorar la protección frente al acoso sexual, el autor hace especial hincapié en la terminología que emplea la LOI en su artículo 7, acoso sexual y acoso por razón de sexo, por la dificultad de definir estos conceptos a efectos del principio de igualdad. En cuanto al acoso sexual, es definido como «cualquier comportamiento verbal o físico de natura-

leza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». En cuanto al acoso por razón de sexo, la diferencia es que la conducta acosadora no es de índole sexual, sino que puede ser de cualquier tipo siempre que se produzca en atención al sexo de una persona y con el mismo «propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Se trata por tanto de conceptos no tan estrictos como los penales ni tan restrictivos como los psicológicos, cuyos matices habrán de ser tenidos en cuenta para abordar su tratamiento jurídico. El problema que se plantea en este punto es la distancia que separa en muchas ocasiones la realidad de las normas que la regulan, y en concreto, la dificultad que ello plantea en la práctica a la víctima de estas conductas a la hora de reaccionar e iniciar un procedimiento contra el acosador. Se hace necesario por ello un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como prevé el artículo 62 de la LOI. Este protocolo será negociado por la Administración General del Estado o la Administración correspondiente y los representantes legales de su personal, y en todo caso habrá de atenerse a una serie de principios mínimos, también especificados en la Ley.

En cuarto lugar, en el caso de las medidas que tienden a hacer más fácil la conciliación de la vida familiar y laboral, la LOI sólo complementa la regulación anterior, en concreto el acuerdo entre la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales, en vigor desde el 1 de enero de 2006, y la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública 30/1984, de 2 de agosto. Las escasas novedades introducidas en esta materia por la LOI se refieren fundamentalmente a los permisos y excedencias, que tendrán además efectos retroactivos, por lo que los Funcionarios podrán solicitar ampliaciones sobre lo disfrutado o la aplicación de los efectos no obtenidos en relación con estas situaciones.

El autor clasifica estas medidas por bloques temáticos, que pasamos a analizar a continuación en sus puntos más novedosos o interesantes.

Dentro de los permisos genéricos, regulados en el artículo 48 de la LOI, el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave plan-



tea el problema de los beneficiarios, tanto por el grado de consanguinidad o afinidad como en el caso de las parejas de hecho. En este último caso, la práctica es restrictiva, y frecuentemente estas parejas han sido excluidas del disfrute de este tiempo de descanso. Junto al permiso para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto, se prevé el más problemático permiso por lactancia, que puede ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los dos progenitores, en el caso de que ambos sean titulares de este derecho. Esta previsión, que sustituye a la anterior referencia al padre y la madre, viene a adaptarse a la figura del matrimonio homosexual, previsto en la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. Se plantea también la compatibilidad entre el disfrute de este permiso por un progenitor, y el disfrute simultáneo por el otro progenitor del permiso parental, posibilidad que ha sido denegada por gran parte de la jurisprudencia. En el permiso por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización destaca la proporcionalidad, en cuanto atribuye al Funcionario el derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas al día, percibiendo retribuciones íntegras, o el derecho a ausentarse por más tiempo, con una disminución proporcional de sus retribuciones. Por último, en las reducciones de jornada por cuidado de familiares, el núcleo de su regulación se mantiene, pero la LOI amplía el cuidado de niños de hasta 12 años, frente a los 6 años que preveía la Ley 30/1984, y en una aplicación de técnica normativa, adapta ciertos términos al lenguaje actual.

Junto a los permisos genéricos, se prevén otros específicos, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, en el artículo 49 del EBEP. Destacan entre estos los permisos por parto y acogimiento, que pueden ser disfrutados indistintamente por cualquiera de los progenitores, incluso simultáneamente, siempre que la suma del tiempo empleado por ambos no exceda del tiempo inicial del permiso, que es de 16 semanas. Este plazo puede verse ampliado por motivos como la discapacidad del hijo o del menor; en caso de parto múltiple o prematuro o cuando el recién nacido necesite hospitalización. Uno de los permisos más significativos, el de paternidad, se amplía de 10 a 15 días desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento, con la finalidad de lograr una mayor implicación del hombre en la vida familiar.

La regulación de las vacaciones y la conciliación de la vida familiar y laboral se recoge en el artículo 50 del EBEP, y en este punto cabe destacar el supuesto de la coincidencia de las vacaciones con el disfrute de los permisos por parto y acogimiento, o el permiso de paternidad, en relación con el cual se ha pronunciado tanto la jurisprudencia constitucional (STC 324/2006) como la comunitaria, reconociendo que en ese caso la persona que esté disfrutando del permiso tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta.

Las excedencias y la conciliación de la vida familiar y laboral son reguladas por la LOI y el EBEP, si bien las novedades son reducidas en relación con el Acuerdo sobre medidas retributivas y mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, de 16 de diciembre de 2005. En la excedencia por agrupación familiar, prevista en el artículo 89.3 del EBEP, se recoge el derecho de los Funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por motivos de trabajo, siempre en la Función Pública, a la excedencia voluntaria sin el requisito de haber prestado servicios efectivos durante el periodo establecido para la excedencia voluntaria, que con carácter general es de 5 años. En la excedencia por cuidado de hijos y familiares, regulada en el artículo 89.4 del EBEP, se reconoce a los Funcionarios el derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para el cuidado de cada hijo o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La novedad respecto a la regulación anterior radica en la duración del tiempo de reserva del puesto de trabajo, que pasa a ser de dos años, reservándose el tercer año un puesto del mismo nivel y retribución en la misma localidad.

Entre las medidas específicas por violencia de género, destaca el autor cuatro medidas por su incidencia en la posición de la mujer. En primer lugar, el permiso por razón de violencia de género sobre las Funcionarias, previsto en el artículo 49.d) del EBEP, de acuerdo con el cual las faltas de asistencia de estas Funcionarias se justificarán por el tiempo y las condiciones que determinen los servicios sociales. En segundo lugar, la reducción o readaptación de jornada de las Funcionarias víctimas de violencia de género, prevista en el mismo artículo, es uno de los mayores ejemplos de flexibilidad en la previsión de estas medidas, en

cuanto no fija un porcentaje, ni máximo ni mínimo, de reducción de la jornada en estos casos. Sin embargo, las reglas generales que se aplicarán en todo caso son que la reducción de jornada se hará con una disminución proporcional de la retribución, y dado que se trata de medidas causales, deberá acreditarse que son necesarias para la protección de la mujer. En tercer lugar, la movilidad por violencia de género, prevista en el artículo 82 del EBEP, que prevé el derecho de la víctima de la violencia de género a ser recolocada en calidad de traslado forzoso en un puesto de trabajo de las mismas características que el suyo en otra localidad o incluso bastaría con ser trasladada a otro puesto en el caso de grandes ciudades. En cuarto lugar, como ultima ratio aparece la excedencia por violencia de género en el artículo 89.5 del EBEP, que no exige la prestación de un tiempo mínimo de servicios previos. Se prevé además la retribución íntegra durante los dos primeros meses, si bien la duración de la excedencia y la reserva del puesto sólo se mantendrán por seis meses, prorrogables por tres meses más.

Otro grupo de medidas, referidas al riesgo por embarazo y lactancia, se recogen en la Disposición Adicional 21<sup>a</sup> y 23<sup>a</sup> de la LOI, que modifican la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto 4/2000, de 23 de junio. El contenido principal de la reforma es el reconocimiento a las Funcionarias de la licencia por riesgo de embarazo y lactancia, derecho que fue reconocido ya en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. Es por tanto un ejemplo de reconocimiento de un derecho en la regulación laboral antes que en el estatuto funcional, muestra de la diferente relación temporal que puede existir entre la regulación laboral y el régimen de la Función Pública, en función de cada derecho.

En definitiva, como muestra de manera concisa esta obra de Alfonso Mellado, junto a las nuevas medidas que prevén la LOI y el EBEP en materia de igualdad entre hombre y mujer en la Función Pública, se regulan otras medidas que son correcciones o ampliaciones de las ya existentes en la regulación anterior, y suponen por ello una mejora en un régimen jurídico que se mantiene en constante evolución. Toda esta regulación y la actuación de la Administración Pública en materia de

igualdad de género persiguen la consecución de una mayor igualdad material, en concreto en los casos en que hombres y mujeres realizan un mismo trabajo y están amparados por un único estatuto funcional. En el marco del Estado social, ello implica la previsión y el ofrecimiento de ayudas efectivas a los Funcionarios, y en general a todos los ciudadanos, en la búsqueda permanente de un ideal: la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

# TEORÍA Y REALIDAD CONSTITUCIONAL

Director: OSCAR ALZAGA VILLAAMIL

Secretarios: JORGE ALGUACIL — FERNANDO REVIRIEGO

## Sumario del número 21 Primer semestre 2008

### PRESENTACIÓN

Encuesta: *Orientación actual del Derecho Constitucional.*

Encuestados: Manuel ARAGÓN REYES, José ASENSI SABATER, Luis María DÍEZ-PICAZO, Alfonso FERNÁNDEZ MIRANDA, Ángel GARRORENA MORALES, Luis LÓPEZ GUERRA.

### ACTAS DE LA JORNADA SOBRE ORIENTACIÓN Y MÉTODO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

*Exposiciones Introdutorias:* Manuel ARAGÓN REYES; Carlos DE CABO MARTÍN; Pedro CRUZ VILLALÁN; Luis LÓPEZ GUERRA; Pablo LUCAS VERDÚ; FRANCISCO RUBIO LORENTE.

*Comisión sobre aspectos históricos, metajurídicos en general y de Derecho Comparado referentes al Derecho Constitucional:* Miguel MARTÍNEZ CUADRADO —Moderador—; Enrique LÓPEZ VARELA; Ignacio FERNÁNDEZ SARASOLA y Alberto PÉREZ CALVO.

*Comisión sobre el Estado Autonómico:* Pedro DE VEGA —Moderador—; Juan CANO BUESO; José Antonio PORTERO MOLINA y Javier RUIPÉREZ ALAMILLO.

*Comisión sobre la aplicación judicial del Derecho Constitucional:* Manuel JIMÉNEZ DE PARGA —Moderador—; Ángel GÓMEZ MONTORO; Miguel REVENGA SANCHEZ y Pablo LUCAS MURILLO DE LA CUEVA.

*Conclusiones:* Miguel MARTÍNEZ CUADRADO; Pedro DE VEGA y Manuel JIMÉNEZ DE PARGA.

### ESTUDIOS

Uwe VOLKMAN, *El Derecho constitucional, entre pretensión normativa y realidad política.*

Martin LOUGHLIN, *La teoría y los valores en el Derecho Público: una interpretación.*

Javier RUIPÉREZ, *La Constitución y su estudio. Un episodio en la forja del Derecho Constitucional europeo: Método jurídico y régimen político en la llamada teoría constitucional de Weimar (I).*

Guillermo ESCOBAR ROCA; Luis VILLACORTA MANCIBO, *Consideraciones acerca de la enseñanza del Derecho Constitucional y alguna otra cuestión (de paso).*

Carlos ORTEGA SANTIAGO, *El Derecho Constitucional en su contexto: el ámbito cultural del constitucionalismo.*

María LUZ MARTÍNEZ ALARCÓN, *La aplicación judicial del Derecho Constitucional.*

María SALVADOR MARTÍNEZ, *Derecho Constitucional comparado en el contexto de la integración supranacional y la globalización.*

### NOTAS

Alberto PÉREZ CALVO, *El Derecho Constitucional y los nuevos modos de organización política.*

Joaquín VARELA SUANZES - CARPEGNA, *Algunas reflexiones metodológicas sobre la historia constitucional.*

Raúl CANOSA USERA, *La definición estatutaria de competencias.*

Ignacio FERNÁNDEZ SARASOLA, *Sobre el objeto y el método de la historia constitucional española.*

Miguel AZPITARTE SANCHEZ, *Constitución del pluralismo y método jurídico.*

Esther SEIJAS VILLADANGOS, *Mitos y fábulas en la historia del pensamiento constitucional. Especial atención al Estado y a su organización territorial.*

### REPERTORIO BIBLIOGRÁFICO

Jorge ALGUACIL GONZÁLEZ - AURIOLES; Fernando REVIRIEGO PICÓN, *Repertorio bibliográfico sobre orientación y método del Derecho Constitucional.*

### SEPARATA: INDICES TRC 1-20 (1997-2007)

Jorge ALGUACIL GONZÁLEZ - AURIOLES; Fernando REVIRIEGO PICÓN, *Teoría y Realidad Constitucional. Índices 1-20.*

**REVISTA DE ESTUDIOS POLÍTICOS**  
(Nueva Época)  
**Sumario del nº 139 (enero-marzo 2008)**  
**Director: Pedro de Vega García**  
**Secretario: Juan J. Solozábal Echavarría**

**ARTÍCULOS**

- JORGE URDANOZ GANUZA. *¿Defendió Stuart Mill la representación proporcional? Notas contra un paradigma.*
- HUGO OMAR SELEME. *Justicia distributiva internacional, asociativismo y autogobierno.*
- M<sup>a</sup> LUISA SÁNCHEZ MEJÍA. *Europa ante el espejo asiático: el debate sobre el despotismo oriental en el siglo XVIII.*
- IGNACIO CHATO GONZALO. *La modernización política del liberalismo peninsular (1851-1856): la Regeneração portuguesa y el Bienio progresista.*

**NOTAS**

- MIGUEL JEREZ MIR. *Las elites en la obra de Juan J. Linz.*
- BRAULIO GÓMEZ FORTES. *La abstención en el Referéndum de 1978 y los costes políticos del proceso constituyente.*

**RECENSIONES**

- ENSAYO BIBLIOGRÁFICO. *El laboratorio postsoviético y la teoría de la revolución*, por Salvador Aguilar.

**TABLE OF CONTENTS, ISSUE 139**

**ARTICLES**

- JORGE URDANOZ GANUZA. *Did Stuart Mill defend proportional representation? Notes against a paradigm.*
- HUGO OMAR SELEME. *International distributive justice, associativism and self-government.*
- M<sup>a</sup> LUISA SÁNCHEZ MEJÍA. *Europe seen through the Asiatic mirror: the debate on oriental despotism in the 18<sup>th</sup> century.*
- IGNACIO CHATO GONZALO. *The political modernisation of liberalism on the Iberian peninsula (1851-1856): the Portuguese Regeneração and the Bienio Progresista.*

**NOTES**

- MIGUEL JEREZ MIR. *Elites in the work of Juan J. Linz.*
- BRAULIO GÓMEZ FORTES. *Abstention in the 1978 referendum and the political costs of establishing the constitution.*

**REVIEWS**

- REVIEW ARTICLE: *The post-Soviet laboratory and the theory of revolutions*, by Salvador Aguilar.

**PRECIOS AÑO 2008      SUSCRIPCIONES**

EN PAPEL	ELECTRÓNICAS	EN PAPEL Y ELECTRÓNICAS	NÚMERO SUELTO
53,00 ⇔	53,00 ⇔	85,00 ⇔	15,00 ⇔

*Suscripciones, venta directa y pedidos por correo de números sueltos:*  
**CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES**

Plaza de la Marina española, 9 - 28071 MADRID – (España)

Tlf.: (34) 91 4228 972, 91 4228 973, Fax: (34) 91 4228 970. E-mail: [suscripcion](mailto:suscripcion@cepc.es)

[nes@cepc.es](mailto:nes@cepc.es)