



Consejo de Administración

325.ª reunión, Ginebra, 29 de octubre – 12 de noviembre de 2015

GB.325/INS/15/10

Sección Institucional

INS

DECIMOQUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Décimo informe complementario: Informe del Comité tripartito encargado de examinar la Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Polonia del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Alianza de Sindicatos de Polonia y el Foro de Sindicatos

I. Introducción

1. Por medio de sus comunicaciones de 23 de septiembre de 2013, 25 de noviembre de 2013 y 5 de mayo de 2014, la Alianza de Sindicatos de Polonia presentó una reclamación a la Oficina Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que se alega el incumplimiento por el Gobierno de la República de Polonia del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Polonia en 1961. El Convenio sigue en vigor en ese país.
2. Por medio de una comunicación de fecha 2 de enero de 2014, el Foro de Sindicatos presentó una reclamación similar a la Oficina Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que se alega el incumplimiento por Polonia del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Polonia en 1961.
3. Las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo relativas a la presentación de reclamaciones son las siguientes:

Artículo 24

Toda reclamación dirigida a la Organización Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, en su tenor revisado por el Consejo de Administración en su 291.^a reunión (noviembre de 2004), el Director General acusó recibo de la reclamación, informó de la misma al Gobierno de Polonia y la transmitió a la Mesa del Consejo de Administración.
5. En su 321.^a reunión (junio de 2014), el Consejo de Administración estimó que las reclamaciones eran admisibles y constituyó un comité para que las examinase. El Comité está integrado por el Sr. Cano Soler (miembro gubernamental, España), la Sra. Pineau (miembro empleadora, Francia) y el Sr. Ohrt (miembro trabajador, Dinamarca).
6. El 2 de diciembre de 2014, el Gobierno de Polonia presentó sus observaciones por escrito sobre las reclamaciones.
7. El Comité se reunió el 18 de marzo de 2015 y decidió solicitar a las organizaciones querellantes y al Gobierno que proporcionaran información adicional sobre las posibles interpretaciones del artículo 32, 2), de la Constitución de Polonia a más tardar el 24 de abril de 2015. En una comunicación recibida por la Oficina el 22 de abril de 2015, el Gobierno pidió que se ampliara dicho plazo al 31 de mayo y el Comité tripartito accedió a esta petición. En una comunicación recibida por la Oficina el 4 de mayo de 2015, la Alianza de Sindicatos de Polonia proporcionó información adicional sobre el artículo 32, 2) de la Constitución de Polonia.
8. El Comité también se reunió el 5 y 9 de noviembre de 2015 para examinar el caso y aprobar su informe.

II. Examen de las reclamaciones

Alegatos de las organizaciones querellantes

9. En sus comunicaciones de 23 de septiembre de 2013, 25 de noviembre de 2013, 2 de enero de 2014 y 5 de mayo de 2014, la Alianza de Sindicatos de Polonia y el Foro de Sindicatos alegan que Polonia ha violado las disposiciones del *artículo 1, 1), b)*, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) al establecer una condición jurídica distinta para los bomberos del Servicio Aéreo de Salvamento y Lucha contra Incendios (ARFFS, por su sigla en inglés) y los bomberos del Servicio Nacional de Lucha contra Incendios (SFS, por su sigla en inglés). Tal diferencia en la condición jurídica conlleva una diferencia en la edad a la que tienen derecho a jubilarse los bomberos del

ARFFS y del SFS. A ese respecto, las organizaciones querellantes se refieren al principio de igualdad de trato, establecido en el artículo 32 de la Constitución de Polonia, que dispone que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir un trato igualitario por las autoridades públicas y que «nadie podrá ser objeto de discriminación en la vida política, social o económica, sea cual fuere el motivo».

- 10.** Las organizaciones querellantes indican que el ARFFS se rige por la Ley de Aviación, de 3 de julio de 2002, y constituye una unidad de protección contra incendios que forma parte del conjunto de «unidades de rescate», como se especifica en el artículo 15, 8), de la Ley de Protección contra Incendios, de 24 de agosto de 1991. Los bomberos del ARFFS están contratados por la entidad que administra los aeródromos y que sufraga todos los costos de funcionamiento del ARFFS. Además, a los bomberos de dicho servicio no se les considera funcionarios públicos. El SFS es un servicio profesional establecido en virtud de la Ley sobre el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios, de 24 de agosto de 1991. Los bomberos del SFS se consideran funcionarios públicos y son remunerados con cargo al presupuesto del Estado.
- 11.** Las organizaciones querellantes afirman asimismo que los bomberos del SFS, en cuanto que funcionarios públicos, tienen derecho a acogerse a un régimen especial de pensiones establecido en virtud de la Ley de Pensiones de Funcionarios de la Policía, el Organismo de Seguridad Interior, el Organismo de Inteligencia Exterior, el Servicio de Contrainteligencia Militar, el Servicio de Inteligencia Militar, la Oficina Central de Lucha contra la Corrupción, la Guardia de Fronteras, la Oficina de Seguridad del Gobierno, el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios y los Servicios Penitenciarios, y sus familiares, de 18 de febrero de 1994. Conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de dicha ley, los bomberos del SFS separados del servicio pueden recibir una pensión de jubilación siempre que, en el día en que cesen en sus funciones, hayan completado 15 años de empleo en el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios. A raíz de una enmienda de la Ley de 1994 introducida el 11 de mayo de 2012, consistente en la incorporación de los artículos 18, *a*) y 18, *b*), todos los bomberos del SFS contratados por primera vez después del 31 de diciembre de 2012 tendrán derecho a una pensión siempre que, en el día en que cesen sus funciones en el servicio, cumplan dos condiciones: tener 55 años de edad como mínimo y haber cumplido 25 años de servicio en el SFS.
- 12.** Según las organizaciones querellantes, los bomberos del ARFFS se encuentran en una situación distinta y quedan comprendidos dentro del régimen general de pensiones establecido en la Ley de Pensiones y Subsidios del Fondo de Previsión Social, de 17 de diciembre de 1998. De conformidad con esa ley, la edad de jubilación de los bomberos del ARFFS es de 60 años en el caso de las mujeres y de 65 años en el caso de los hombres. En virtud de la ley de 11 de mayo de 2012, por la que se modificó la ley de 17 de diciembre de 1998, la edad general de jubilación queda establecida en 67 años para las mujeres nacidas después del 30 de septiembre de 1973 y los hombres nacidos después del 30 de septiembre de 1953. Dicha ley entró en vigor el 1.º de enero de 2013.
- 13.** Las organizaciones querellantes señalan que, debido a su diferente condición jurídica, los bomberos de ambos servicios, el SFS y el ARFFS, no tienen derecho a jubilarse a la misma edad, aunque deban realizar las mismas tareas (extinguir incendios, luchar contra catástrofes naturales y combatir otros peligros locales), estén expuestos a los mismos riesgos (lesiones y muerte) y condiciones de estrés mental, se les exija las mismas calificaciones profesionales y se consideren ambos, por ley, bomberos. Esta situación acarrea graves consecuencias para los bomberos del ARFFS, que tienen que afrontar las ingentes responsabilidades y riesgos inherentes a su profesión con más de 55 años de edad. Las organizaciones querellantes declaran, además, que esta situación también puede tener consecuencias adversas para la salud y la seguridad del público en general en los aeródromos.

14. La Alianza de Sindicatos de Polonia señala también que, tras la celebración de diversas reuniones y consultas, la Asociación del Servicio Aéreo de Salvamento y Lucha contra Incendios elaboró y presentó al Parlamento una propuesta legislativa con el objetivo de equiparar las condiciones que debían cumplir los bomberos del ARFFS y del SFS para tener derecho a una pensión. La organización indica que, el 11 de mayo de 2012, el Parlamento sometió a votación dicha propuesta legislativa, que fue rechazada por 230 votos en contra y 222 a favor.
15. Por comunicación de fecha 22 de abril de 2015, recibida el 6 de mayo de 2015 por la Oficina, la Alianza de Sindicatos de Polonia y el Foro de Sindicatos enviaron información adicional en respuesta a la solicitud del Comité tripartito formulada el 18 de marzo de 2015. La información adicional consiste en decisiones judiciales del Tribunal Constitucional de Polonia en relación con la interpretación del artículo 32 de la Constitución así como comentarios de las organizaciones sindicales sobre estas decisiones judiciales.

Respuesta del Gobierno

16. En su respuesta, el Gobierno proporciona información sobre el contexto jurídico que ha dado lugar al establecimiento de una diferenciación en la condición jurídica de los bomberos del SFA y los del ARFFS. El Gobierno indica que, hasta el 1.º de enero de 1992, todas las personas que ejercían la profesión de bombero tenían la misma condición y eran oficialmente funcionarios, de conformidad con la ordenanza de 27 de diciembre de 1974. Sin embargo, en virtud de la Ley sobre el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios, de 24 de agosto de 1991, se introdujo una diferencia en la condición de las personas que realizaban tareas relativas a la lucha contra incendios. Se establecieron dos grupos: el primer grupo estaba constituido por los bomberos del SFS, que habían sido contratados para trabajar en el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios, unidad profesional uniformada dotada de equipos especiales para extinguir incendios, luchar contra catástrofes naturales y combatir otros peligros a nivel local. El segundo grupo comprendía a los empleados de las unidades de protección contra incendios, entre ellas el ARFFS, que tuvieran la condición de empleados contratados para realizar tareas de carácter específico en condiciones determinadas. Los derechos a prestaciones de los bomberos del ARFFS se rigen por la legislación laboral.
17. El Gobierno indica también que, de conformidad con el artículo 129, 6), de la Ley sobre el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios, de 24 de agosto de 1991, todos los bomberos tenían la posibilidad, mediante la presentación de una declaración por escrito antes del 31 de enero de 1992, de solicitar su incorporación en el recién establecido Servicio Nacional de Lucha contra Incendios. De conformidad con ese artículo de la Ley, los bomberos que expresaran su consentimiento y obtuvieran la condición de tales perderían dicha condición si no habían sido nombrados o designados para ocupar un puesto en el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios antes del 30 de junio de 1999. El Gobierno destaca que los empleados de las unidades de lucha contra incendios y de las unidades de salvamento que no eligieron expresamente ser incorporados en el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios permanecieron en el servicio de esas unidades de protección contra incendios, que se convirtieron en empresas privadas. Según el Gobierno, esta última opción era mucho más ventajosa en términos financieros en comparación con las remuneraciones establecidas para los integrantes del Servicio Nacional de Lucha contra Incendios.
18. El Gobierno señala además que la diferencia fundamental entre la condición jurídica de los bomberos del ARFFS y del SFS radica en que estos últimos son funcionarios y, como tales, están sujetos a una serie de obligaciones específicas, entre ellas la disponibilidad

permanente (24 horas al día), la subordinación jerárquica y la responsabilidad disciplinaria. Así pues, las condiciones que rigen los derechos de pensión de los bomberos del SFS están estipuladas en la Ley de Pensiones para Funcionarios de la Policía, el Organismo de Seguridad Interior, el Organismo de Inteligencia Exterior, el Servicio de Contrainteligencia Militar, el Servicio de Inteligencia Militar, la Oficina Central de Lucha contra la Corrupción, la Guardia de Fronteras, la Oficina de Seguridad del Gobierno, el Servicio Nacional de Lucha contra Incendios y los Servicios Penitenciarios, y sus familiares, de 18 de febrero de 1994, mientras que las prestaciones de pensión de los bomberos del ARFFS se rigen por la Ley de Pensiones de Vejez y Discapacidad del Fondo de Previsión Social, de 17 de diciembre de 1998, y la Ley de Pensiones Transitorias, de 19 de diciembre de 2008.

19. El Gobierno añade que, habida cuenta de que los bomberos del ARFFS están contratados para realizar tareas de carácter específico o en condiciones determinadas, los nacidos antes del 1.º de enero de 1949, así como los nacidos después del 31 de diciembre de 1948 que cumplan el criterio de antigüedad a partir del 1.º de enero de 1999, tienen derecho a jubilarse a una edad más temprana que la edad de jubilación estipulada en la Ley de 17 de diciembre de 1998. Los empleados nacidos después del 31 de diciembre de 1948 que no cumplen los requisitos aplicables para acogerse a una jubilación anticipada y que tengan más de 55 años, en el caso de las mujeres, y de 60, en el caso de los hombres, tienen la posibilidad de recibir una pensión con carácter transitorio hasta que alcancen la edad legal de jubilación establecida en la Ley de Pensiones de Vejez y Discapacidad del Fondo de Previsión Social (régimen general de pensiones), de 17 de diciembre de 1998.
20. El Gobierno concluye afirmando que la equiparación de derechos entre los empleados del ARFFS y los bomberos del SFS supondría otorgar la condición de los bomberos del SFS a empleados que han sido contratados para desempeñar tareas de carácter específico en condiciones determinadas. Asimismo, el Gobierno destaca que la equiparación de derechos tendría importantes repercusiones financieras en el presupuesto del Estado, ya que las pensiones de los bomberos del SFS se financian en su totalidad con cargo a ese presupuesto.
21. En seguimiento a la solicitud del Comité tripartito, el Gobierno envió un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en relación con el artículo 32 de la Constitución de Polonia, preparado por la Secretaría de dicho Tribunal.

III. Elementos en que se basan las conclusiones del Comité

22. Las conclusiones se basan en el examen que el Comité ha realizado de los alegatos presentados por las organizaciones querellantes, así como en las observaciones comunicadas por el Gobierno en el presente procedimiento.

Principios del Convenio

23. Las reclamaciones se refieren al artículo 1 del Convenio núm. 111, cuyo texto es el siguiente:
 1. A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser

especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Motivos de discriminación en virtud del Convenio

24. En primer lugar, el Comité recuerda que la cuestión planteada por las organizaciones querellantes se refiere a distinciones establecidas en función de la «condición jurídica» de dos categorías de trabajadores (funcionarios – los bomberos del SFS – y empleados del sector privado – los bomberos del ARFFS). En segundo lugar, es importante señalar que la «condición jurídica» no figura entre los siete motivos de discriminación que se enumeran en el *artículo 1, 1), a)*, del Convenio.

Posibilidad de especificar motivos adicionales de discriminación

Convenio núm. 111

25. En virtud de lo dispuesto en el *artículo 1, 1), b)*, del Convenio, los Estados Miembros ratificantes pueden especificar motivos adicionales de discriminación, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y con otros organismos apropiados. Esta participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, ya sea directamente o a través de un organismo especializado, es particularmente importante porque proporciona una garantía adicional de la aceptación y la aplicación de políticas nacionales adoptadas de conformidad con el Convenio. El Convenio no prevé un mecanismo particular para que los Estados amplíen el ámbito de aplicación del Convenio de modo que pueda abarcar motivos adicionales, ni exige expresamente que se comunique el establecimiento de esos motivos adicionales.

26. Habida cuenta de que no pueden presuponerse las obligaciones dimanantes del Convenio en relación con motivos adicionales de discriminación, el Comité tendría que examinar todos los elementos de que dispone, incluidas las declaraciones del gobierno, la legislación, las políticas y la jurisprudencia del Estado Miembro a fin de determinar si, en virtud del *artículo 1, 1), b)*, del Convenio, Polonia ha especificado la «condición jurídica» como motivo adicional de discriminación. A este respecto, el Comité toma nota de que ni el Gobierno de Polonia ni las organizaciones querellantes han presentado ninguna declaración o comunicación oficial en la que informen de la especificación de motivos adicionales de discriminación.

Constitución

27. Por lo que respecta a las disposiciones contra la discriminación de la legislación de Polonia, el Comité toma nota de que la Constitución Nacional, a la que las organizaciones querellantes hacen referencia en sus reclamaciones, establece una disposición general sobre la no discriminación y la igualdad de trato pero no menciona expresamente ningún motivo de discriminación prohibido. El artículo 32, 2), de la Constitución de Polonia prohíbe la discriminación «sea cual fuere el motivo». De la información adicional facilitada por las organizaciones querellantes y por el Gobierno (en particular, la secretaría

del Tribunal Constitucional) en respuesta a la solicitud de información del Comité respecto de la interpretación del artículo 32, 2), por el Tribunal Constitucional de Polonia, se desprende que la interpretación del artículo 32, 2), es bastante escasa, sobre todo en lo relativo a la formulación «sea cual fuere el motivo», y que casi siempre se interpreta conjuntamente con el artículo 32, 1), habida cuenta de que el Tribunal Constitucional considera que es complementario al principio general de igualdad expresado en el artículo 32, 1). Según la secretaria del Tribunal Constitucional, el trato desigual de entidades similares no siempre es inconstitucional, dado que la Constitución prevé tales diferencias en el trato legal, *siempre que dichas diferencias superen la «prueba de igualdad»*, esto es, una valoración de la pertinencia, la proporcionalidad y el cumplimiento de los principios, valores y normas constitucionales. El Comité no tiene conocimiento de que el Tribunal Constitucional haya indicado en este supuesto concreto que los textos que rigen el ARFFS (Código del Trabajo) y el SFS (Reglamento de la Administración Pública) hayan superado la «prueba de igualdad».

28. Entre las numerosas decisiones del Tribunal Constitucional enviadas por la Alianza de Sindicatos de Polonia en mayo de 2015, hay una sentencia de 3 de marzo de 2015 (referencia: núm. K39/13) en la que el Tribunal tuvo que decidir si el trato diferente dado a los oficiales de aduanas y a los oficiales de policía en relación con sus pensiones era discriminatorio. Al rever dicho caso, el Tribunal Constitucional declaró que excluir al grupo de profesionales de los oficiales de aduana no era en sí razón suficiente para considerar que dicha diferenciación violaba el principio de igualdad y no discriminación en virtud del artículo 32 de la Constitución de Polonia. En dicho caso particular, el Tribunal Constitucional decidió que la diferencia de trato en los derechos pensionales *no* estaba justificada por la Constitución y era, en consecuencia, discriminatoria.
29. En la información adicional (incluyendo el análisis realizado por la Secretaría del Tribunal Constitucional), el Gobierno señala que la similitud de las tareas realizadas por las dos categorías de bomberos no es suficiente para alegar la violación del principio de no discriminación. El Gobierno subraya que otras cuestiones deben ser tenidas en cuenta tales como las condiciones de trabajo de las dos categorías de bomberos y en particular el hecho de que el ámbito de las obligaciones de los SFS, disponibilidad, subordinación y disciplina, tienen una naturaleza específica (por ejemplo, los SFS están obligados a estar disponibles de manera permanente).
30. El Comité tripartito no tiene conocimiento de si se han iniciado acciones contra los textos que gobiernan las pensiones a los ARFS o a los SFS ante el Tribunal Constitucional para habilitarlo a realizar la «prueba de igualdad». El Comité tripartito entiende que esta evaluación sólo puede ser llevada a cabo por el Tribunal Constitucional en cada caso. En estas circunstancias, el Comité tripartito espera que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, al examinar la aplicación por parte de Polonia del Convenio núm. 111, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, tendrá en consideración toda decisión judicial relacionada con la cuestión bajo examen.

Código del Trabajo

31. En el artículo 11, párrafo 3, del Código del Trabajo relativo a la prohibición de la discriminación en el empleo se establece que se prohíbe toda discriminación en el empleo, ya sea directa o indirecta, en particular por motivos de edad, discapacidad, raza, religión, nacionalidad, opinión política, afiliación sindical, origen étnico, credo u orientación sexual, o en base a la situación en el empleo: contrato temporal o indefinido, a tiempo completo o a tiempo parcial. Aunque esta lista de motivos de discriminación prohibidos no es exhaustiva (como queda indicado por la expresión «en particular»), no incluye ninguna referencia expresa a la «condición jurídica» de los trabajadores. Las organizaciones querellantes no han informado de la existencia de ninguna decisión judicial en la que los

jueces hubieran interpretado que el artículo 18(3a)(1), del Código del Trabajo contemplaba también la prohibición de discriminación por motivo de «condición jurídica». Además, el Comité no dispone de ninguna información que indique si se han celebrado consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores con objeto de especificar la «condición jurídica» como motivo de discriminación, con arreglo al *artículo 1, 1), b)*, del Convenio. Tampoco hay constancia de que Polonia haya prohibido la discriminación por motivo de «condición jurídica» en su política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, como se prevé en el *artículo 2* del Convenio.

- 32.** En vista de la información de que dispone, el Comité considera que no parece que Polonia haya especificado la «condición jurídica» como motivo adicional de discriminación conforme a lo dispuesto en el *artículo 1, 1), b)*, del Convenio. Por otro lado, las organizaciones querellantes no han demostrado que la «condición jurídica» esté incluida en el ámbito de aplicación de dicho artículo del Convenio, ratificado por Polonia. Por consiguiente, el Comité considera que las distinciones basadas en la condición jurídica con objeto de establecer los derechos de pensión en Polonia no constituyen un acto de discriminación en el sentido del artículo 1 del Convenio núm. 111.

Recomendaciones del Comité

- 33.** *A la luz de los elementos que anteceden, el Comité recomienda al Consejo de Administración que:*
- a) apruebe el presente informe y, en particular, la recomendación formulada por el Comité en el párrafo 32, y*
 - b) publique el presente informe y dé por concluido el procedimiento iniciado por las reclamaciones presentadas por la Alianza de Sindicatos de Polonia y el Foro de Sindicatos, en las que se alega el incumplimiento por Polonia del Convenio núm. 111.*

Ginebra, 9 noviembre de 2015

(Firmado) Diego Cano Soler

Garance Pineau

Jens Erik Ohrt

Punto que requiere decisión: párrafo 33