



Dictamen:

Protocolos para la Prevención y Erradicación del Acoso en los Buques de Pesca

Fecha de aprobación: 12 de marzo de 2026

Ref: R-12-Ej.19 (2025-2026)/WG4

Antecedentes, justificación y objetivos

La industria pesquera de larga distancia está experimentando cambios demográficos, sociales y operativos significativos. La creciente participación de mujeres y otros colectivos infrarrepresentados en roles que incluyen la observación científica marina, los puestos técnicos y tareas de oficialía y marinería, exige marcos actualizados de conducta y seguridad en el lugar de trabajo a bordo.

El acoso y la intimidación (ya sea sexual, discriminación por motivo de sexo, abuso psicológico, etc.) a bordo de buques de pesca constituyen violaciones de los derechos laborales y humanos fundamentales y también pueden generar riesgos para la seguridad operacional. En entornos aislados y confinados, las conductas indebidas interpersonales no resueltas pueden derivar en incidentes de seguridad, reducción de la cohesión de la tripulación y daños psicológicos.

El acoso, en todas sus formas, no sólo vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también compromete la seguridad operacional del buque y la reputación de la flota de la UE.

El acoso y la violencia en el trabajo constituyen violaciones tanto de los derechos humanos y laborales fundamentales como de las condiciones de trabajo seguras y la no discriminación.

Este dictamen se fundamenta en la ratificación y aplicación de los estándares recogidos en el Convenio 190 y el 188 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las directrices de la Organización Marítima Internacional (OMI) y los protocolos de la International Transport Workers Federation (ITF), siendo su objetivo transformar la cultura de trabajo en la pesca de larga distancia. También se encuentra en consonancia con los Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) y las Orientaciones de la FAO sobre la responsabilidad social en las cadenas de valor de la pesca y la acuicultura (*por adoptar*), que estructura los principios internacionalmente reconocidos para el trabajo digno y los derechos humanos a través de las cadenas de valor de la pesca y refuerza la necesidad de contar con medidas eficaces para evitar y actuar contra el acoso y la violencia en el trabajo en todos los segmentos de la flota, incluso en las pesquerías de aguas lejanas.

Por tanto, evitar y erradicar el acoso no es simplemente cuestión de cumplir con la normativa, sino que se trata de un componente fundamental para garantizar operaciones seguras, un trabajo digno, la sostenibilidad social y el relevo generacional en el sector.



Este dictamen promueve la adopción de protocolos anti acoso estructurados, aplicables y supervisados, que se adapten a las circunstancias específicas de las operaciones de la pesca de larga distancia.

Objetivos:

Los objetivos de este dictamen son:

- Promover la tolerancia cero ante el acoso y la intimidación a bordo de los buques de pesca;
- Animar a la adopción de protocolos prácticos de prevención y respuesta;
- Reforzar los mecanismos de denuncia y protección;
- Alinear las prácticas del sector con los estándares internacionales aplicables;
- Apoyar un entorno de trabajo a bordo seguro, respetuoso e inclusivo.

Ámbito de aplicación

Este dictamen se aplica a todos los buques pesqueros de larga distancia en los que participen operadores de la UE, incluidos armadores, gestores, fletadores y empresas asociadas.

Cubre a todas las personas que se embarcan con fines profesionales, incluidos capitanes, oficiales, tripulantes, aprendices, observadores, personal científico, inspectores y supernumerarios, independientemente de su nacionalidad, sexo, rango, relación contractual o duración del embarque.

Marco normativo y político de referencia¹

Este dictamen está en consonancia con los principios y estándares establecidos en virtud de los siguientes marcos internacionales:

- [Convenio 190 \(OIT\)](#): Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- [Convenio 188 \(OIT\)](#): Sobre el trabajo en la pesca (bienestar y seguridad).
- Enmiendas al Convenio STCW-F (OMI)²: En lo relativo a la formación obligatoria en sensibilización social.

¹ El LDAC recomienda que cualquier protocolo interno se alinee estrictamente con la normativa que aparece en este apartado y que los protocolos internos de las empresas estén en consonancia con estos estándares.

² Resolución MSC 560 (108), aprobada el 23 de mayo de 2024, que introduce en todos los centros de formación una nueva competencia obligatoria en la Formación Básica de Seguridad para toda la gente del mar conforme a la Regla VI/1 del Código STCW.

- Protocolos de ITF³
- Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos (UNGP).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).
- Los protocolos internos de las empresas deberían estar en consonancia con estos estándares.

Definiciones⁴

A los efectos del presente dictamen:

Por acoso se entiende cualquier conducta no deseada, ya sea verbal, no verbal, física, psicológica o digital, que vulnere la dignidad de una persona o genere un entorno de intimidación, hostil, degradante o inseguro.

Por acoso sexual se entiende cualquier conducta no deseada de carácter sexual que afecte a la dignidad de una persona o genere un entorno ofensivo o inseguro.

Por represalias se entiende cualquier medida adversa tomada contra una persona por haber efectuado una denuncia o haberla apoyado.

Ámbitos de mejora y recomendaciones clave

Para garantizar un cambio real y positivo, el LDAC propone las siguientes recomendaciones como ámbitos de mejora:

1) Principios clave ante cualquier tipo de acoso

- Tolerancia cero al acoso;
- Respeto por la dignidad e igualdad a bordo;
- Confidencialidad;
- No a las represalias;
- Tratamiento justo y oportuno de las denuncias;
- Protección centrada en la víctima;

³ https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/Womens_BPG_Spanish.pdf , [ETF Workplace Policy Guidance Addressing Violence and Harassment | ITF Seafarers](#)

⁴ Para más información sobre las definiciones, véase el **ANEXO II**.



- **Prevención continuada a través de la formación.**

2) Claridad conceptual, declaración de principios

- **Claridad Conceptual:** Establecer definiciones precisas de acoso sexual, acoso por razón de género y *bullying* laboral, adaptadas a la realidad del confinamiento a bordo.
- **Declaración de Principios:** Las empresas deben adoptar una política pública por escrito de tolerancia cero frente al acoso firmada por la dirección. La política debe estar visible y disponible a bordo, comunicarse antes del embarque y proporcionarse en lenguas que la tripulación comprenda.
- Cada buque debe contar con una declaración visible de "Tolerancia Cero" firmada por la armadora y comunicada a toda la tripulación antes del embarque.
- Reconocimiento de los desequilibrios de poder: Se facilitarán canales de denuncia a todos los miembros de la tripulación, sin riesgo de represalias.

3) Elaboración de protocolos de denuncia seguros y canales de respuesta

- **Confidencialidad y seguridad:** Crear mecanismos de denuncia que garanticen el anonimato y la protección contra posibles represalias.
- Los procedimientos de denuncia deben estar disponibles en lenguas que la tripulación comprenda y explicarse claramente antes de la salida.
- Los protocolos deben definir una cadena de responsabilidades clara que incluya:
 - Un contacto para denuncias a bordo (el capitán o un oficial designado a tal fin);
 - Un contacto de protección de la empresa;
 - Un contacto independiente en tierra para denuncias fuera de la jerarquía del buque.

Los datos de contacto deben estar visibles a bordo y facilitarse antes de la salida.

- Los miembros de la tripulación tendrán a su disposición los canales definidos por el Armador para la interposición de las correspondientes denuncias.
- **Procedimientos de emergencia:** Definir protocolos de actuación inmediata que permita al armador tomar medidas antes la situación que se está viviendo en los buques teniendo en cuenta la naturaleza de los buques.
- **Responsabilidades de los armadores:** Los armadores tienen el deber de velar por la prevención y el tratamiento del acoso y la violencia a bordo. Aquí se incluye la obligación de: actuar rápidamente ante cualquier denuncia (o sospecha) de acoso; garantizar la

protección de las víctimas ante represalias; cooperar plenamente con las investigaciones y autoridades competentes; adoptar medidas razonables para garantizar condiciones de vida y trabajo seguras a bordo, que incluyan privacidad, iluminación adecuada y espacios de alojamiento seguros, siempre que sea posible. En los casos que impliquen faltas graves de comportamiento o posibles delitos penales, se debe garantizar la cooperación con el Estado de pabellón, el Estado rector del puerto y las autoridades pertinentes.

- **Protección de las víctimas**

Los protocolos deben garantizar que las víctimas de acoso tienen acceso a: apoyo médico y psicológico cuando sea necesario; información sobre sus derechos legales y los mecanismos de denuncia disponibles; la posibilidad de desembarcar o ser reasignadas sin penalización económica ni pérdida de salario, si su seguridad así lo requiere.

Los protocolos deben definir medidas inmediatas de protección⁵ a las víctimas conforme a las características de la situación y de la operativa en cuestión por los canales habituales de comunicación de denuncias. Las represalias deben estar explícitamente prohibidas y ser objeto de medidas disciplinarias.

4) Concienciación a través de la sensibilización y la formación obligatoria

- La formación debe basarse en las competencias e integrarse en la formación obligatoria sobre seguridad y responsabilidad social.
- **Formación certificada cuando sea posible:** Implementar módulos de formación práctica sobre diversidad y respeto para todos los niveles de mando y marinería. Se deben incluir sesiones informativas previas al embarque, ejercicios basados en situaciones hipotéticas y técnicas de intervención de los testigos. La finalización de la formación debe registrarse y actualizarse periódicamente.
- **Guías de buenas prácticas:** Editar y distribuir manuales físicos y digitales en los idiomas de la tripulación que expliquen qué constituye acoso y cómo intervenir como testigo (*bystander intervention*).

5) Evaluación de la monitorización y el cumplimiento

- Se deben incluir medidas antiacoso en auditorías sociales (ya incluidas en el C188), sistemas de gestión de la seguridad y revisiones del cumplimiento. En la medida de lo posible, estas auditorías deben incluir entrevistas confidenciales (ya realizadas en el C188) con los miembros de la tripulación sin la presencia de oficiales superiores.
- **Participación activa:** de los representantes de la tripulación y de los colectivos vulnerables

⁵ Este apartado será debatido y contemplado en un posterior documento específico



para identificar lagunas y mejorar la eficacia

- **Monitorización y evaluación:** de cara a identificar deficiencias, vacíos legales o ineficiencias en las medidas preventivas y de actuación del/os protocolo/s en vigor, garantizando que sea una herramienta efectiva para proteger a los trabajadores.

La monitorización debe emplear indicadores medibles como la cobertura de la formación, los resultados de las auditorías y las estadísticas anónimas de las denuncias.

6) Revisión continua y participación

Los protocolos deben revisarse periódicamente, con la participación de representantes de la tripulación y colectivos vulnerables, con el fin de identificar lagunas y mejorar su eficacia.

7) Adecuación a los estándares de competencia formativa (internacionales) actualizados

Los programas de formación deben reflejar requisitos actualizados en materia de competencias sobre el reconocimiento de conductas inaceptables, el impacto en la seguridad, los protocolos de respuesta y los canales de denuncia. Los centros de formación deben actualizar los programas de estudio y someterlos a una verificación periódica.

8) Invitación de la Comisión Europea a animar a los Estados miembros y a las empresas a que:

- **Implementen sus protocolos de acuerdo con la normativa ya existente:** Encomendando que existan junto con los protocolos anti acoso, planes de prevención y de igualdad.
- **Auditen los centros de formación:** Asegurar que los proveedores de cursos de formación básica en pesca actualicen sus sílabos conforme a la tabla A-VI/1-4 del Convenio STCW-F.
- **Realicen formación continua:** Aunque los certificados antiguos sigan siendo válidos en algunos casos, se insta a realizar sesiones de refresco o "briefings" preembarque que cubran estos nuevos contenidos para las tripulaciones actuales.
- **Faciliten material de apoyo a bordo:** Proveer guías rápidas y cartelería en los idiomas de la tripulación que refuercen los estándares de competencia de la OMI en materia de respeto y convivencia.
- **Incluyan consecuencias claras por conducta indebida:** Los protocolos deben definir consecuencias disciplinarias y contractuales, proporcionales a la gravedad de su comportamiento, para los acosadores y garantizar que los casos que impliquen una posible conducta delictiva se remiten a las autoridades competentes.
- **Garanticen la coherencia con la política pesquera exterior de la UE:** La Comisión Europea debe promover la inclusión y aplicación eficaz de medidas para prevenir y actuar contra el



acoso y la violencia en el trabajo en las cláusulas sociales de los Acuerdos de colaboración para una pesca sostenible (SFPA) y en los protocolos de aplicación de los mismos. El cumplimiento de estas obligaciones se considerará parte de los criterios de sostenibilidad social empleados para evaluar la acción pesquera exterior de la UE.

El LDAC considera que la prevención y erradicación del acoso constituyen una condición necesaria para lograr operaciones seguras, sostenibilidad social y credibilidad para el sector. Los protocolos estructurados y aplicables a bordo deben convertirse en práctica habitual en todas las pesquerías de larga distancia. Por ello, la ejecución de protocolos anti acoso estructurados, aplicables y monitorizados debe contar con el apoyo activo de las instituciones comunitarias, los Estados miembros y los operadores del sector.



ANEXO I — Ejemplo de modelo de protocolo contra el acoso a bordo

Finalidad: Esta plantilla tipo facilita una estructura práctica que los operadores y empresas de buques pueden adaptar y aplicar como protocolo contra el acoso a bordo. Está diseñado para los buques de pesca de larga distancia que operan con tripulaciones de múltiples nacionalidades y periodos de embarque prolongados.

1. Declaración de política para buques

Este buque aplica una política de tolerancia cero frente al acoso, acoso sexual, *bullying*, intimidación y represalias.

Todas las personas a bordo tienen derecho a la dignidad, al respeto y a un entorno de trabajo y de vida seguro. Queda prohibida cualquier forma de acoso o de conducta abusiva, que podrá dar lugar a medidas disciplinarias, destitución del cargo, desembarque y denuncia ante las autoridades competentes, según corresponda.

Esta política resulta de aplicación a todo el personal, independientemente del rango, nacionalidad, sexo, relación contractual o función a bordo.

Tanto el capitán como la empresa se comprometen a poner en práctica el presente protocolo.

Firmado:

Empresa

Representante:

Capitán:

Fecha: _____

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resulta de aplicación a:

- Patrones y oficiales
- Miembros de la tripulación
- Aprendices y cadetes
- Observadores científicos e inspectores
- Técnicos y supernumerarios
- Cualquier otro personal embarcado



Resulta de aplicación en todos los espacios a bordo, actividades de trabajo, zonas de descanso, comunicaciones digitales e interacciones relacionadas con el trabajo.

3. Definiciones

Acoso: Cualquier conducta no deseada (ya sea verbal, no verbal, física, psicológica o digital) que vulnere la dignidad de una persona o genere un entorno de intimidación, hostil o degradante.

Acoso sexual: Cualquier conducta no deseada de carácter sexual que afecte a la dignidad o seguridad de una persona.

Represalias: Cualquier medida negativa tomada contra una persona por haber efectuado una denuncia o haberla apoyado.

4. Funciones y responsabilidades

4.1 Patrón

- Garantiza que el protocolo se aplica a bordo
- Se asegura de que la tripulación está concienciada antes y durante el viaje
- Recibe o delega el tratamiento de la denuncia
- Activa las medidas de protección inmediata

4.2 Oficial de contacto designado a bordo

- Actúa como primera persona de contacto para las denuncias
- Mantiene registros confidenciales
- Informa al capitán y al contacto de protección de la empresa

4.3 Contacto de protección de la empresa (en tierra)

- Recibe las denuncias directamente de los buques o personas
- Garantiza una supervisión independiente
- Coordina la investigación y el seguimiento

4.4 Todos los miembros de la tripulación

- Deben cumplir con las normas de conducta



- Deben cooperar con las investigaciones
- Se les anima a denunciar incidentes o riesgos
- Deben prestar apoyo a las personas afectadas cuando sea seguro hacerlo

5. Canales de denuncia

Las denuncias deben efectuarse a través de una de las siguientes opciones:

- Directamente al patrón
- Al oficial de contacto designado a bordo
- Al contacto de protección de la empresa (por correo electrónico / teléfono / vía satélite)
- Mediante una línea de denuncia confidencial de la empresa (con la opción de hacerlo de forma anónima si la víctima así lo decide)
- Mediante un contacto externo independiente, cuando sea posible

Las denuncias anónimas se aceptarán cuando sea posible.

Los datos de contacto deben estar visibles en:

- Tablones de anuncios
- Zonas comunes de la tripulación
- Materiales de iniciación

6. Procedimiento de denuncia

1. Se denuncia el incidente o la inquietud.
2. La denuncia se registra de forma confidencial.
3. Se evalúa el riesgo de seguridad inmediato.
4. Se activan medidas de protección en caso necesario.
5. Se informa al contacto de protección de la empresa.
6. Se inicia un proceso de investigación.



7. Medidas de protección inmediata⁶

En función de las circunstancias de cada caso.

La protección de la persona afectada tendrá prioridad sobre la conveniencia operativa.

8. Proceso de investigación

- Se realiza de forma imparcial y confidencial
- Se recurre a la gestión en tierra en los casos graves
- Se recogen testimonios y se documentan
- Se conservan las pruebas cuando sea posible
- Se escucha tanto al denunciante como al denunciado
- Se documentan las conclusiones por escrito

Calendario indicativo:

- Evaluación inicial: en las primeras 48 horas
- Revisión completa: tan pronto como sea posible desde un punto de vista operativo

9. Confidencialidad y protección de datos

Todas las denuncias y registros de investigación deben tratarse confidencialmente y compartirse estrictamente según sea necesario.

La empresa debe conservar los registros de forma segura.

10. Protección ante represalias

Queda estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier persona que denuncie, apoye o participe en un proceso de reclamación.

Cualquier represalia constituye una infracción disciplinaria independiente.

⁶ Este apartado será debatido y contemplado en un posterior documento específico.

11. Medidas disciplinarias

Una conducta indebida confirmada puede dar lugar a:

- Advertencia formal
- Supresión de funciones
- Suspensión
- Desembarque
- Rescisión del contrato
- Denuncia ante las autoridades cuando sea necesario

Las medidas deben ser proporcionadas y estar documentadas.

12. Formación y concienciación

Antes del embarque o al inicio del viaje, todo el personal a bordo debe recibir:

- Explicación sobre el protocolo
- Explicación de las normas de comportamiento
- Información sobre los canales de denuncia
- Orientación para los testigos

Guía breve de conducta

- Tarjeta de contacto para denuncias
- Cartel que resume los derechos y los pasos de una denuncia
- Hoja de referencia rápida multilingüe

14. Monitorización y revisión

La empresa debe revisar la eficacia del protocolo al menos una vez al año mediante el uso de:

- Estadísticas de incidentes (anonimizadas)
- Comentarios de la tripulación



- Resultados de las auditorías
- Cobertura de la formación

Las actualizaciones del protocolo deben comunicarse a toda la flota.

15. Formulario de aceptación del protocolo

Yo, el abajo firmante, confirmo que he recibido, leído y comprendido el Protocolo contra el acoso a bordo, así como los canales de denuncia.

Nombre:

Rango/Función:

Firma:

Fecha: _____

ANEXO II: INFORMACIÓN RELACIONADA CON LAS DEFINICIONES

Definición principal de la UE:

Se considera que existe acoso *cuando se produce un comportamiento no deseado relacionado con una característica protegida de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

Esta definición aparece (con una redacción prácticamente idéntica) en los siguientes documentos:

- Directiva de Igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE)
- Directiva de Igualdad racial (2000/43/CE)
- Directivas de Igualdad de género (que incluyen la 2006/54/CE y las actualizaciones relacionadas)

La definición empleada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que proviene del Convenio nº 190 de la OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso (2019).

Definición de la OIT (artículo 1 del Convenio 190)

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Acoso sexual

La definición jurídica de la UE de acoso sexual proviene del artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE (Igualdad de género en asuntos de empleo):

Por acoso sexual se entiende *cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual* que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Esta definición aparece en numerosas directivas de la UE en materia de igualdad, entre las que se incluyen las siguientes:

- Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo
- Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en cuanto al acceso a bienes y servicios

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ofrece una definición jurídica independiente y autónoma de «acoso sexual» del mismo modo que lo hacen las directivas de la UE. En cambio, el acoso sexual se incluye en el concepto más amplio de «violencia y acoso» en el Convenio nº 190 de la OIT (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019) y su marco de definición de la OIT (Convenio nº 190).

En el artículo 1 se define:

La expresión «violencia y acoso» como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Recomendación nº 206.

Represalias

El concepto jurídico de la UE de represalias suele denominarse «victimización» en la legislación sobre igualdad de la Unión Europea. Se define en las directivas contra la discriminación de la Unión Europea.

Definición de la UE de represalias (victimización)

La redacción habitual empleada en las directivas de la UE en materia de igualdad (como las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, y 2006/54/CE) es la siguiente:

Por victimización se entiende cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una denuncia o un procedimiento judicial destinado a hacer cumplir el principio de igualdad de trato.

Ejemplo de fuente (textual, artículo 24 de la Directiva 2006/54/CE)

Los Estados miembros introducirán medidas para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una denuncia o acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no emplea una definición única, universal e independiente de «represalias» del mismo modo que las directivas de la UE sobre igualdad definen la victimización. En cambio, la OIT aborda las represalias a través del concepto de protección contra estas en sus convenios y recomendaciones, especialmente aquellos que tratan la violencia y el acoso, la discriminación y la libertad sindical.

Redacción clave de la OIT (represalias / consecuencias negativas)

En los instrumentos de la OIT, las represalias se definen generalmente como:

Cualquier acción adversa o amenaza de acción adversa tomada contra una persona por haber denunciado, presentado una queja, participado en un procedimiento o ejercido un derecho protegido en virtud de las normas laborales.

Fuente clave: Convenio nº 190 de la OIT (sobre la violencia y el acoso, 2019)

El Convenio nº 190 exige a los Estados miembros que garanticen:

- La protección de denunciantes, víctimas, testigos e informantes internos
- Salvaguardias contra la victimización y las represalias
- Medidas para evitar consecuencias negativas para aquellos que denuncian casos de violencia o acoso

La redacción de la OIT en los documentos de orientación y la Recomendación nº 206 incluye la protección contra:

- despidos
- intimidación
- medidas disciplinarias
- discriminación
- y demás represalias o consecuencias negativas vinculadas a las denuncias o quejas

Otros instrumentos de la OIT que incluyen protección contra represalias son:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nº 111)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (nº 158)
- Convenio sobre la libertad sindical, 1948 (nº 87)