



Trade Unions in Belgium Les syndicats en Belgique Los sindicatos en Bélgica Vakbonden in België

Belgium has 3 trade union confederations -recognized as -representative -organisations: the CSC (Christian) with 1.700.000 affiliates, the FGTB (Socialist) with approximately 1.500.000 and the CGSLB (Liberal) with 275.000 members, out of a 7 million working force.

The CSC, FGTB and CGSLB constitute the common trade union front for all important actions and negotiations.

La Belgique compte aujourd'hui trois syndicats représentatifs : la CSC (chrétienne), avec 1.700.000 affiliés, la FGTB (socialiste) avec près de 1.500.000 membres et la CGSLB (libérale) avec 275.000 membres, pour une force de travail de 7 millions de personnes.

La CSC, la FGTB et la CGSLB constituent le front commun syndical pour toute action ou toute négociation importante.

Bélgica cuenta hoy con tres sindicatos representativos: la CSC (cristiana), con 1.700.000 afiliados, la FGTB (socialista) con cerca de 1.500.000 y la CGSLB (liberal) con 275.000 miembros, de una fuerza de trabajo de 7 millones de personas.

La CSC, la FGTB y la CGSLB constituyen un frente común sindical para toda acción o negociación importante.

België telt vandaag 3 representatieve vakorganisaties: het ACV (christelijk) met 1.700.000 leden, het ABVV (socialistisch) met ongeveer 1.500.000 en het ACLVB (liberaal) met 275.000 leden, dit op een beroepsbevolking van 7 miljoen.

ACV, ABVV en ACLVB vormen samen een gemeenschappelijk vakbondsfront bij belangrijke acties of onderhandelingen.





Social elections

Every 4 years social elections take place in the private sector. Workers and employees elect their trade union representatives in the Works' Council and Occupational Health and Safety Committee.

The results also allow to determine representativity of the trade unions. Since the 1970s, the CSC has regularly confirmed its majority position at a national level.

■ ELECTIONS SOCIALES

Tous les 4 ans, des élections sociales sont organisées dans le secteur privé. Les ouvriers et les employés élisent leurs représentants syndicaux dans leur entreprise pour le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail. Le résultat permet également de déterminer la représentativité des syndicats. Depuis les années 1970, la CSC a établi ainsi fermement sa position majoritaire au niveau national.

■ ELECCIONES SOCIALES

Cada 4 años se organizan elecciones sociales en el sector privado. Trabajadores y empleados eligen sus representantes sindicales para el comité de empresa y para el Comité para la prevención y la protección en el trabajo. El resultado también permite determinar la representatividad de los sindicatos. Desde los años 1970, la CSC

ha confirmado cada vez su posición mayoritaria a nivel nacional.

■ SOCIALE VERKIEZINGEN

Om de 4 jaar worden in de privé-sector sociale verkiezingen georganiseerd. Arbeiders en bedienden kiezen in hun onderneming hun vakbondsvertegenwoordigers

voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. De resultaten laten toe om de representativiteit van de vakbonden te bepalen. Sinds de jaren 1970 bevestigde het ACV daarbij stevast zijn meerderheidspositie op nationaal vlak.

DISTRIBUTION OF SEATS (IN %), SOCIAL ELECTIONS 2012

■ RÉPARTITION DES SIÈGES (EN %), ÉLECTIONS SOCIALES 2012

■ REPARTICIÓN DE ESCAÑOS (EN%), ELECCIONES SOCIALES 2012

■ ZETELVERDELING (IN %), SOCIALE VERKIEZINGEN 2012

	CSC	FGTB	CGSLB	NCK	IND. L.
Works council					
■ Conseil d'entreprise	55,80	34,54	8,02	0,79	0,84
■ Comité de empresa					
■ Ondernemingsraad					
Committee for Prevention and Protection at Work					
■ Comité pour la Prévention et la Protection au Travail	58,46	34,08	7,45	-	-
■ Comité de Seguridad y Salud laboral					
■ Comité Preventie en Bescherming op het werk					



Belgium trade union affiliation is one of the highest in the world: in the private sector 52 workers out of 100 are members of a trade union. More than half of them are members of the CSC.

Trade union representativity

■ TAUX DE SYNDICALISATION

Le taux de syndicalisation en Belgique est un des plus élevés au monde : 52 travailleurs du secteur privé sur 100 sont membres d'un syndicat. Plus de la moitié d'entre eux est affiliée à la CSC.

■ LA TASA DE SINDICALIZACIÓN

La tasa de sindicalización en Bélgica es una de las más altas en el mundo: en el sector privado 52 de cada 100 trabajadores están afiliados a un sindicato. Más de la mitad de ellos están afiliados a la CSC.

■ DE SYNDICALISATIEGRAAD

De syndicalisatiegraad in België is een van de hoogste ter wereld: van 100 werknemers uit de privésector zijn er 52 aangesloten bij een vakbond. Hiervan is meer dan de helft aangesloten bij het ACV.

The degree of union density shows the ratio between the number of workers who are member of a trade union and the total number of employees. (Source: Centre for Social Policy, University of Antwerp, Belgium – 2011)

■ Le taux de syndicalisation indique le rapport entre le nombre de salariés affiliés à un syndicat et le nombre total de salariés. (Source: Centre for Social Policy, University of Antwerp, Belgium – 2011)

■ La tasa de sindicalización indica la proporción del número de asalariados afiliados a un sindicato en comparación con el número total de asalariados. (Fuente: Centre for Social Policy, University of Antwerp, Belgium – 2011)

■ De gehanteerde syndicalisatiegraad geeft de verhouding weer van het aantal loontrekkenden die lid zijn van een vakbond ten opzichte van het totaal aantal loontrekkenden. (Bron: Centre for Social Policy, University of Antwerp, Belgium – 2011)



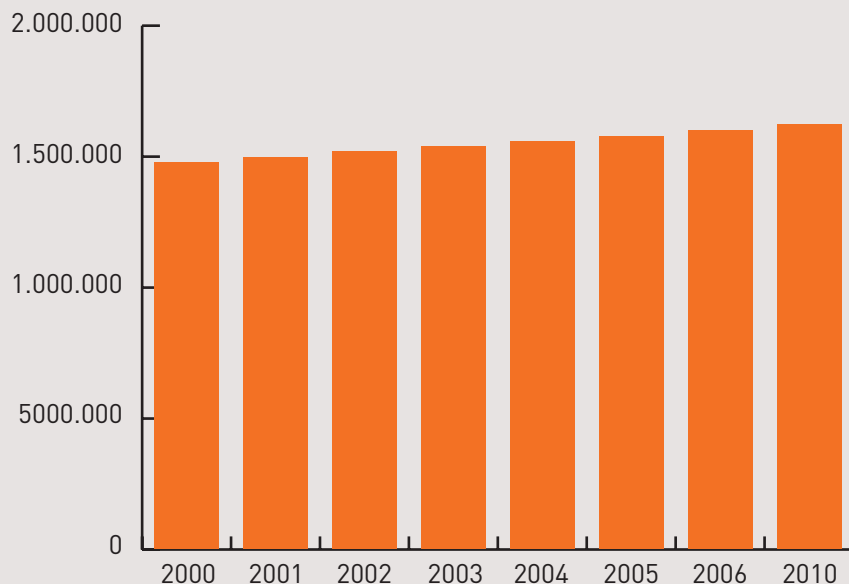


■ RESULTS IN LINE WITH THE INCREASING MEMBERSHIP OF CSC

These outstanding election results for CSC reflect the membership evolution of the union: unlike lots of other European unions, CSC is increasing its membership. Since 1925 the total membership of CSC has shown a nearly incessant increase, showing its biggest growth in the years 1929-1932, in the after war period (1945-1949) and in the beginning of the seventies – when it reached the 1 million cape. During the last decades the membership numbers have kept on increasing, reaching at present 1.665.217 affiliates (1.01.2011). These are transparent net figures of members paying up their membership dues. The membership details – including their distribution by regions and trade federations – are published every year in the ad-

EVOLUTION OF THE NUMBER OF AFFILIATES AND UNIONIZATION RATE

- EVOLUTION DU NOMBRE DE MEMBRES ET TAUX DE SYNDICALISATION
- EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MIEMBROS Y TAZA DE SINDICALIZACIÓN
- EVOLUTIE IN HET AANTAL LEDEN EN DE SYNDICALISATIEGRAAD





ministrative report (available at www.acv-online.be).

■ DES RÉSULTATS CONFORMES À LA PROGRESSION DES EFFECTIFS SYNDIQUÉS DE LA CSC .

Cet excellent résultat électoral est conforme à l'évolution des effectifs syndiqués de la CSC. Ceux-ci progressent, contrairement à ce qui se passe pour beaucoup d'autres syndicats européens. Les effectifs de la CSC ont connu une progression presque continue depuis 1925. Les avancées ont été les plus fortes durant les années 1929-1932, celles de l'après-guerre (1945-1949) et au début des années 1970. Le cap du million d'affiliés a été franchi dans les années 1970. Les effectifs de la CSC n'ont cessé de croître au cours des dernières décennies. Ils dépassent aujourd'hui 1.665.217 (1.01.2011). Il s'agit de chiffres





nets, totalement transparents, d'affiliés cotisants. Les chiffres des effectifs syndiqués – y compris la répartition par fédération régionale et par centrale professionnelle – sont publiés chaque année dans le rapport administratif (disponible sur notre site www.csc-en-ligne.be).

■ RESULTADOS EN LÍNEA CON LA CRECIENTE AFILIACIÓN DE LA ACV -CSC .

Los excelentes resultados electorales de la CSC están conformes con la evolución de la afiliación de la organización. A diferencia con muchos otros sindicatos europeos, la CSC conoce un incremento del número de sus afiliados. Desde 1925 el número de afiliados a la CSC ha ido aumentando casi sin cesar. El mayor incremento se ha dado en los años 1929-1932, en

el período de postguerra (1945-1949) y a principios de los años 1970, cuando se pasó el umbral de 1 millón de afiliados. En las últimas décadas la afiliación a la CSC ha seguido creciendo continuamente, hasta alcanzar ahora más de 1.665.217 afiliados (1.01.2011). Se trata aquí de cifras neto transparentes de afiliados que pagan su cuota. Las estadísticas de afiliación – inclusive su distribución por organización regional y sectorial – se publican cada año en el informe administrativo (disponible en www.csc-en-ligne.be).

■ RESULTATEN IN LIJN MET HET GROEIEND LEDENAANTAL VAN HET ACV.

De uitstekende verkiezingsresultaten van het ACV liggen in de lijn van de evolutie van het ACV-ledental. Anders dan vele andere

Europese vakbonden stijgt het ledental van het ACV. Sinds 1925 is het aantal leden van het ACV bijna onophoudelijk gestegen. De vooruitgang was het sterkst in de periode 1929-1932, in de naoorlogse jaren (1945-1949) en in het begin van de jaren 1970. In die jaren 1970 werd de kaap van 1 miljoen leden overschreden. De afgelopen decennia is het aantal leden van het ACV steeds blijven stijgen, tot ondertussen meer dan 1.665.217 (1.01.2011). Het gaat om cijfers van leden die hun ledenbijdrage betaalden. De ledencijfers – met ook de verdeling per verbond en beroepscentrale – worden elk jaar gepubliceerd in het administratief verslag (te consulteren op www.acv-online.be).



■ WOMEN

The three unions have increased their number of female candidates elected during the latest social elections, both to the Committee for Prevention and Protection at Work and to the Works Council. The CSC is clearly the union most respectful of women, as it counts 40.34% of female delegates elected to the Committees for Prevention and Protection at Work (+1.3% compared with 2008). This is a new historical record. This is better by 6% or more than what is achieved by the FGTB and the CGSLB.

■ FEMMES

Les trois syndicats ont accru leur nombre de candidates élues par rapport aux dernières élections sociales, aussi bien au Co-

mité pour la Prévention et la Protection au Travail qu'au Conseil d'entreprise. La CSC est clairement le syndicat le plus respectueux des femmes, puisqu'elle compte 40,34% de déléguées élues aux comités PPT (+1,3% par comparaison avec 2008). Il s'agit d'un nouveau record historique. L'avance par rapport à la FGTB et la CGSLB est égale ou supérieure à 6%.

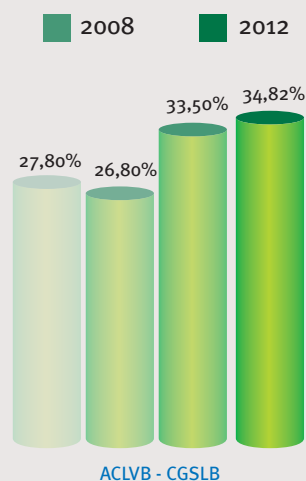
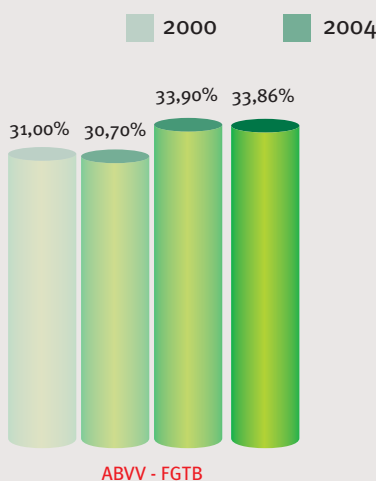
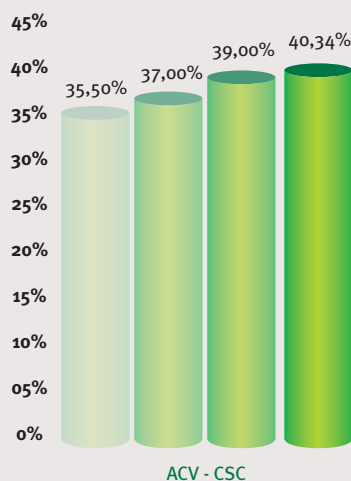
■ MUJERES

Los tres sindicatos han aumentado su número de candidatas elegidas en las últimas elecciones sociales, tanto en el Comité de Prevención y Protección en el Trabajo como en el Consejo de empresa. La CSC es claramente el sindicato más respetuoso de las mujeres, ya que cuenta con un 40,34% de delegadas electas

en los comités PPT (+1,3% en comparación con 2008). Se trata de un nuevo record histórico. En comparación con la FGTB y la CGSLB la diferencia es igual o superior al 6%.

■ VROUWEN

Het aandeel verkozen vrouwelijke kandidaten was bij de drie vakbonden, zowel in het comité preventie en bescherming op het werk als in de ondernemingsraad, groter dan bij de vorige sociale verkiezingen. Het ACV is afgetekend de meest vrouwvriendelijke vakbond, met een aandeel van 40,34% verkozen vrouwelijke afgevaardigden in de Comités PB (+1,3% in vergelijking met 2008). Een nieuw historisch record. ABVV en ACLVB blijven daar 6% of meer onder.





Social Dialogue in Belgium

Belgium has an elaborated system of social dialogue at all levels (intertrade, sectorial and company) and in the different socio-economic fields (economic policy, social-policy and occupational safety and health). Every two years, the social partners try to reach an intertrade agreement. Here they agree on measures to be taken in order to promote social progress (wages, employment, training) for active and non-active workers. The intertrade agreement is valid for the country's entire private sector and sets up a negotiation framework for sectors where agreements have been concluded on wages and working conditions. A system of control mechanisms and inspection, including labour courts, enables the effective implementation of agreements and regulatory systems. A similar consultation is also found in the public sector. As a social partner, the CSC is also represented in a number of other ad-

visory and consultative bodies especially the management bodies of the social security system.

In companies with more than 50 workers, social elections are held every four years. Through these elections workers can elect their representatives.

Regional consultative structures were developed after the state reforms. The most important ones are the social-economic councils developed for the social partners to formulate their advice to the regional and community governments on bills and themes that have a social or economic impact. In some cases, there is consultation on these matters with the regional governments themselves as well. On a number of occasions, these negotiations have led to a tripartite agreement between trade unions, employers' organisations and the government, e.g. in

the case of measures for stimulating employment. Furthermore, the CSC is also represented in the advisory bodies that specialise in other regionalised powers, such as environmental policy, education, research policy and town and country planning. Lastly, the CSC also has a seat on the supervisory bodies of various regional government institutions, such as the Employment office and professional education services.

■ DIALOGUE SOCIAL EN BELGIQUE

La Belgique a un système élaboré de dialogue social à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel et entreprise) et dans les différents domaines socioéconomiques (économie, politique sociale, santé et sécurité).

Tous les deux ans, les partenaires sociaux essaient de conclure un accord interprofessionnel.



Dans cet accord, des mesures concernant le 'progrès social' (salaires, emploi, formation) ont été déterminées pour les travailleurs actifs et non actifs. L'accord interprofessionnel (AIP) s'applique à l'ensemble du secteur privé dans le pays et propose un cadre pour les négociations dans les secteurs où des accords sont conclus sur les salaires et conditions de travail. Un système de mécanismes de contrôle et d'inspection, y compris les Tribunaux du travail, permet l'application effective des accords et des systèmes de régulation. Une concertation similaire est également d'application dans le secteur public.

En tant que partenaire social, la CSC est également représentée dans bon nombre d'autres organismes consultatifs et de concertation, notamment dans les organismes de gestion de la Sécurité sociale.

Des structures de concertation régionales ont été mises en place dans le cadre des réformes de l'Etat. Les conseils économiques et sociaux au sein desquels les partenaires sociaux formulent à l'adresse des gouvernements régionaux et communautaires des avis sur des propositions de loi et des thèmes ayant une incidence sociale ou économique constituent les principales structures de concertation. Dans certains cas, ces matières font également l'objet d'une concertation avec les gouvernements régionaux. Ces négociations ont déjà débouché sur des accords tripartites entre les syndicats, les organisations patronales et les pouvoirs publics, par exemple ceux prévoyant des mesures pour stimuler l'emploi. La CSC est également représentée dans les organes consultatifs spécialisés dans d'autres matières régionalisées telles que la politique environnementale, l'en-

seignement, la politique scientifique et l'aménagement du territoire. La CSC fait également partie des organes de gestion de diverses institutions publiques régionales telles que les services de placement et la formation professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, des élections sociales sont organisées tous les quatre ans. Les élections sociales permettent aux travailleurs de désigner leurs délégués.

■ DIÁLOGO SOCIAL EN BÉLGICA

Bélgica tiene un extenso sistema de diálogo social a todos los niveles (interprofesional, sectorial y empresa) y en los distintos campos socioeconómicos (políticas económicas, sociales y de salud y seguridad). Cada 2 años, los interlocutores sociales tratan de concluir un acuerdo interprofesional. En dicho acuerdo se han determi-

nado medidas sobre el « progreso social » (sueldos, empleo, formación) para los trabajadores activos y no activos. El acuerdo interprofesional en vigor lo es para el conjunto del sector privado del país y establece un marco para las negociaciones en los sectores donde se han concluido acuerdos sobre salarios y condiciones de trabajo. Un sistema de mecanismos de control y de inspección, incluyendo los Tribunales del trabajo, permite la aplicación efectiva de los acuerdos y de los sistemas de regulación. Una concertación similar se aplica también en el sector público. En su calidad de interlocutor social, la CSC también está presente en otros órganos consultivos y de concertación, en particular en los órganos de gestión de la Seguridad Social.

Desde las reformas del estado también se han creado estructuras regionales de concertación. Las más importantes son los consejos socioeconómicos, donde los interlocutores sociales expresan su opinión y son consultados por los gobiernos de las comunidades y regiones sobre proyectos de ley y temas de impacto social o económico. En algunos casos estas materias son también concertadas con los gobiernos regionales mismos. Esas negociaciones ya han desembocado en algunos acuerdos tripartitos entre sindicatos, organizaciones patronales y las autoridades, por ejemplo, sobre medidas para estimular el empleo. Además la CSC está representada en los órganos consultivos especializados en otras materias regionalizadas, como el

medio ambiente, la enseñanza, la política científica y la ordenación territorial. Por último la CSC ocupa su puesto en los órganos de gestión de diversas instituciones públicas regionales como el servicio de mediación para el empleo, y la formación profesional.

En las empresas que emplean a más de 50 trabajadores, se organizan cada cuatro años elecciones sociales que permiten a los trabajadores designar a sus representantes.

■ SOCIALE DIALOOG IN BELGIË

België heeft een uitgebreid systeem van sociale dialoog op alle niveaus (interprofessioneel, sectoraal en onderneming) en op de verschillende socio-economische domeinen (economie, sociale po-



litiek, veiligheid en gezondheid). Om de twee jaar proberen werkgevers en werknemers een interprofessioneel akkoord af te sluiten. In dit akkoord worden afspraken vastgelegd over de «sociale vooruitgang» (lonen, tewerkstelling, vorming, ...) die ze willen realiseren voor actieven en niet-actieven. Het IPA geldt voor de hele privésector in het land en reikt een kader aan voor onderhandelingen in de sectoren waar over loon- en arbeidsvoorwaarden akkoorden gesloten worden. Via een systeem van controlemechanismen en inspectie, met inbegrip van Arbeidsrechtbanken, wordt de effectieve toepassing van akkoorden en regelgevingen verzekerd. Ook in de openbare sector is er zo'n programmaoverleg.

Het ACV is als sociale partner ook vertegenwoordigd in tal van andere advies- en overlegorganen, met name in de beheersorganen van de Sociale Zekerheid.

Sinds de staatshervormingen werden ook regionale overlegstructuren uitgebouwd. De belangrijkste zijn de sociaal-economische raden, waar de sociale partners adviezen formuleren aan de gewesten en gemeenschapsregeringen over wetsvoorstellen en thema's met een sociale of economische impact. In bepaalde gevallen wordt over deze materies ook overlegd met de regionale regeringen zelf. Deze onderhandelingen zijn al enkele keren uitgemond in een tripartiet akkoord tussen vakbonden, werkgeversorganisaties en overheid, bv. met maatregelen om de

werkgelegenheid te stimuleren. Daarnaast is het ACV ook vertegenwoordigd in de adviesorganen die gespecialiseerd zijn in andere geregionaliseerde bevoegdheden, zoals milieubeleid, onderwijs, wetenschapsbeleid en ruimtelijke ordening. Het ACV zetelt tenslotte ook in de beheersorganen van diverse regionale overheidsinstellingen zoals de diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

In de ondernemingen met meer dan 50 werknemers worden om de vier jaar sociale verkiezingen georganiseerd. Met deze verkiezingen kunnen werknemers hun afgevaardigden aanduiden.

	Economic ■ Economique ■ Económico ■ Economisch	Social ■ Social ■ Social ■ Sociaal	Safety - Health ■ Sécurité Santé ■ Seguridad Salud ■ Veiligheid - Gezondheid
National ■ National ■ Nacional ■ Nationaal	Central Council for Trade and Industry ■ Conseil Central de l'Economie (CCE) ■ Consejo Central de la Economía ■ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)	National Labour Council ■ Conseil National du Travail (CNT) ■ Consejo Nacional del Trabajo ■ Nationale Arbeidsraad (NAR)	High Council for Work Safety ■ Conseil Supérieur de Prévention et de Protection au travail ■ Consejo Superior de Prevención y Protección en el Trabajo ■ Hoge Raad voor preventie Bescherming op het werk
Sector ■ Secteur ■ Sector ■ Bedrijfstak	Trade boards ■ Commissions Consultatives Spéciales ■ Comisiones Consultivas Especiales ■ Bijzondere Raadgevende Commissies	Joint Industrial Committees / joint Parity Committees ■ Commissions Paritaires ■ Comités Paritarios ■ Paritaire Comités	Joint Industrial Committees / joint Parity Committees ■ Commissions Paritaires ■ Comités Paritarios ■ Paritaire Comités
Company ■ Entreprise ■ Empresa ■ Onderneming	Works' Council Union Delegation ■ Conseils d'Entreprise (CE) ■ Délégations Syndicales (DS) ■ Comité de Empresa ■ Delegación Sindical ■ Ondernemingsraden (OR) ■ Vakbondsafgevaardigden (VA)	Works' Council Union Delegation ■ Conseils d'Entreprise (CE) ■ Délégations Syndicales (DS) ■ Comité de Empresa ■ Delegación Sindical ■ Ondernemingsraden (OR) ■ Vakbondsafgevaardigden (VA)	Committee for Prevention and Protection at Work ■ Comités de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) ■ Comité para la Prevención y la Protección en el Trabajo ■ Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (Comité PB)





Members of the international department

COLLABORATEURS DU SERVICE INTERNATIONAL | COLABORADORES DEL SERVICIO INTERNACIONAL | MEDEWERKERS INTERNATIONALE DIENST

- **Inge.Baudewijns@acv-csc.be:** Secretariat of the international department (+32 2 246 36 00)
SECRÉTARIAT SERVICE INTERNATIONAL | SECRETARIADO SERVICIO INTERNACIONAL | SECRETARIAAT INTERNATIONALE DIENST
- **Veronique.Rousseau@acv-csc.be:** Head of the international department; International Labour Organization (ILO); International Trade Union Confederation (ITUC)
RESPONSABLE SERVICE INTERNATIONAL ; ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) ; CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)
| RESPONSABLE SERVICIO INTERNACIONAL; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL(CSI)
| DIENSTHOOFD INTERNATIONALE DIENST; INTERNATIONALE ARBEIDS ORGANISATIE (IAO) ; INTERNATIONAAL VAKVERBOND (IVV)
- **Thomas.Miessen@acv-csc.be:** EU; Latin America
UE; AMÉRIQUE LATINE | UE; AMÉRICA LATINA | EU; LATIJNS-AMERIKA
- **Karin.Debroey@acv-csc.be:** Africa; Arab world
AFRIQUE ; MONDE ARABE | ÁFRICA ; MUNDO ÁRABE | AFRIKA; ARABISCHE WERELD
- **Stijn.Sintubin@acv-csc.be:** Asia; ITUC Development Cooperation (TUDCN)
ASIE ; COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT CSI (TUDCN) | ASIA ; COOPERACIÓN AL DESARROLLO CSI (TUDCN-RSDC) | AZIË; IVV ONTWIKKELINGSSAMENWERKING (TUDCN)
- **Annick.Deruyver@acv-csc.be:** Latin America; Cooperation with NGOs.
AMÉRIQUE LATINE ; COLLABORATION ONG. | AMÉRICA LATINA ; COLABORACIÓN ONG. | LATIJNS-AMERIKA; SAMENWERKING NGO'S.
- **Veerle.Lens@acv-csc.be:** IIWE program; Planning Monitoring and Evaluation (PME)
PROGRAMME IEOI ; PLANNING MONITORING ET EVALUATION (PME) | PROGRAMA IEOI ; PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (PME) | IIAV
PROGRAMMA; PLANNING MONITORING EN EVALUATIE (PME)
- **Joris.Vandevoorde@acv-csc.be:** Central and Eastern Europe; Training
EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE ; FORMATION | EUROPA CENTRAL Y ORIENTAL ; FORMACIÓN | O. EN C - EUROPA ; VORMING
- **Jessie.Vancouwenberghe@acv-csc.be:** Action "North"; Asia
ACTION "NORD"; ASIE | ACCIÓN "NORTE"; ASIA | NOORDWERKING; AZIË