



EL ABC DE LA ACU-CSC



EL ABC DE LA ACV-CSC

Prólogo

Con 1,5 millón de miembros y 70.000 militantes, ACV-CSC es el mayor sindicato de Bélgica y el 12º mayor sindicato del mundo. ACV-CSC defiende los derechos de los trabajadores y de las personas que (ya) no pueden trabajar por enfermedad, por estar en desempleo o por su edad.

ACV-CSC considera la solidaridad internacional una parte esencial de esta acción sindical. En una economía globalizada, los intereses de los trabajadores de nuestro país no se pueden desvincular de los derechos de los trabajadores de otros países. En todas las partes del mundo, ACV-CSC apoya a sindicatos representativos, autónomos y libres en su lucha por la justicia social y un trabajo digno.

Para ello, ACV-CSC trabaja estrechamente con otros sindicatos en la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional. Asimismo, ACV-CSC cuenta con un programa propio de desarrollo sindical internacional elaborado con contrapartes sindicales del sur. Y trabaja estrechamente con otros movimientos sociales mediante WSM, la ONG belga del movimiento de trabajadores cristianos para la cooperación norte-sur. ACV-CSC es una fuerza motriz en la creación de nuevos convenios internacionales en la Organización Internacional del Trabajo. ACV-CSC juega un papel clave como portavoz del grupo de trabajadores en la comisión de aplicación de normas que vigila que se cumplan los convenios acordados.

En este «ABC de ACV-CSC», presentamos de forma resumida los compromisos internacionales y el funcionamiento interno de ACV-CSC y el amplio sistema de diálogo social en Bélgica. Tratamos temas como el alto grado de sindicalización en Bélgica, la cobertura de casi el 100 % de todos los trabajadores del sector privado en convenios colectivos, la indexación automática de los salarios a la que tienen derecho (casi) todos los trabajadores, el papel de ACV-CSC como organismo de pago de las prestaciones por desempleo, la caja central de resistencia que prevé una prestación para todos los miembros de ACV-CSC que hacen huelga o participan en acciones, ...

Esperamos que este folleto le ayude a comprender mejor (el funcionamiento de) ACV-CSC. Si desea más información, puede dirigirse a los compañeros de ACV-CSC International. Sus datos de contacto figuran al final.



Editores:

Patrick Van Looveren
en Bram Van Vaerenbergh

Fotos de portada Jan Agten, Stefaan Beel, Tim Dirven, Michael De Lausnay, Violaine Martin/ILO, Guy Puttemans, Kristof Vadino

Maquetación: Gevaert Graphics

Editor responsable: Dominique Leyon

Número de depósito: D/2024/0780/28

Ann Vermorgen
Presidenta de ACV-CSC



Marie-Hélène Ska
Secretaria General de ACV-CSC



Inhoud



4

**BÉLGICA:
LA UNIÓN HACE
LA FUERZA**



6

**SINDICATOS
EN BÉLGICA**



8

**ORGANIZACIÓN
INTERNA DE
ACV-CSC**



10

**ACV-CSC
EN CAMPAÑA**



12

**ACV-CSC EN EL
DIÁLOGO
SOCIAL EN
BÉLGICA**



14

**ACV-CSC SE
COMPROMETE EN
EUROPA...**



16

**... Y EN TODO
EL MUNDO**



18

**PREGUNTAS
FRECUENTES
SOBRE EL
SINDICATO**



20

**EL EQUIPO
DE ACV-CSC
INTERNACIONAL**

BÉLGICA: LA UNIÓN HACE LA FUERZA

Un país pequeño, pero complejo. Tres idiomas oficiales (neerlandés, francés y alemán), 11,7 millones de habitantes en una superficie de 30 689 kilómetros cuadrados, seis gobiernos y el centro de Europa, con las sedes de la Unión Europea y la OTAN en Bruselas.



Bélgica se independizó en 1830 y un año más tarde se proclamó oficialmente la monarquía. La monarquía sigue existiendo y el Rey Felipe es el séptimo rey de los belgas desde el 21 de julio de 2013. Pero la Bélgica unitaria ya ha vivido varias transformaciones. Desde el principio de la reforma del estado belga en 1970, en Bélgica hay tres Comunidades (Flamenca, Francófona y de habla alemana) y cada una tiene su propio gobierno. Además, hay tres Regiones (Flamenca, Valona y Bruselas) y cada una también tiene su propio gobierno. Los gobiernos de la Comunidad y de la Región flamenca forman un gobierno, por lo que, junto con el gobierno federal, Bélgica tiene seis (!) gobiernos. Las Comunidades tienen competencia en materia personal (cultura, bienestar y educación), las Regiones tienen competencia en materia económica.

Durante mucho tiempo, en el país hubo tres partidos políticos tradicionales: el democristiano, el socialista y el liberal. Inicialmente, eran partidos nacionales, pero las tres grandes familias políticas tienen ahora partidos separados en ambas partes del país. A partir de la década de 1980, surgieron más partidos en el horizonte político: también se presentaron a las elecciones los verdes, los nacionalistas y los comunistas, entre otros. Sobre todo, en los últimos años, en Flandes se ha visto un tirón hacia la (extrema) derecha: el partido nacionalista flamenco N-VA es desde 2010 el partido más grande, mientras Vlaams Belang de extrema derecha fue el segundo mayor partido en Flandes en las dos últimas elecciones de 2019 y 2024.

Bélgica siempre ha tenido una economía abierta. Según criterios económicos, sociales y políticos, Bélgica se encuentra entre los tres países más globalizados del mundo.

DOOR ZIJN CENTRALE PLAATS IN DE EUROPESE UNIE EN DE GROTE ECONOMISCHE OPENHEID KAN BELGIË ZIJN TROEVEN OPTIMAAL UITSPELEN EN EEN BELANGRIJKE PLAATS IN DE INTERNATIONALE HANDEL BLIJVEN INNEMEN.

La población activa de Bélgica se puede dividir en tres categorías: El 54,4 % trabaja como empleado, el 32,5 % como operario y el 13,1 % es funcionario. El 63,8 % trabaja a jornada completa, el resto de trabajadores a tiempo parcial.



Con menos del 0,16 % de la población mundial, Bélgica es el 0,16% exportador más importante en el comercio internacional de mercancías (OMC, Organización Mundial del Comercio). En 15º, la exportación de mercancías y servicios representaba aproximadamente el 86,68% % del PIB. En 2023, el 63,8 % de las exportaciones belgas se dirigen a la Unión Europea, el 10 % a América

y el 4,3 % a África. Nuestro país es el principal centro mundial de comercio de diamantes y es uno de los principales exportadores de medicamentos, polietileno y moqueta. Gracias a su posición central en la Unión Europea y la gran apertura económica, Bélgica puede aprovechar al máximo sus bazas y seguir siendo un actor importante en el comercio internacional.



... solo hay cuatro países en el mundo que producen **MÁS CERVEZA** que Bélgica?

... Bélgica es el país con la **MAYOR CANTIDAD DE CASTILLOS** por kilómetro cuadrado?

¿Sabía que...

... **WATERLOO**, el famoso campo de batalla donde fue derrotado el emperador Napoleón Bonaparte está al sur de Bruselas?



... **BRUSELAS**, junto con Washington, acoge a la mayor comunidad diplomática y al mayor número de corresponsales de prensa extranjeros?



Sindicatos en Bélgica

Hoy en día, en Bélgica hay 3 organizaciones sindicales representativas: ACV-CSC (cristiano), ABVV-FGTB (socialista) y ACLVB-CGSLB (liberal). El porcentaje de sindicalización en nuestro país se encuentra entre el 55 y el 65 % (según el método de cálculo), entre una población activa de 7 millones de personas. Cada cuatro años, se organizan elecciones sociales.

ACV-CSC, ABVV-FGTB y ACLVB-CGSLB forman juntos un frente sindical común en acciones y negociaciones importantes. Por eso, en las manifestaciones (en Bruselas u otras ubicaciones) se ve a representantes sindicales tanto rojos, verdes como azules en la cabeza de la concentración.

Cada cuatro años, se organizan elecciones sociales en Bélgica. Los trabajadores del sector privado eligen en su empresa a los representantes sindicales para el comité de empresa (OR/CE) y el comité para la prevención y la protección en el trabajo (CPBW/CPPT). Con los resultados, se puede determinar la representatividad de los sindicatos. Desde la década de 1970, ACV-CSC se ha consolidado infaliblemente como el mayor sindicato a nivel nacional.

Estos resultados electorales están en línea con el número de miembros de ACV-CSC. Desde 1925, el número de miembros de ACV-CSC ha aumentado considerablemente. Los mayores avances se registraron en el periodo 1929-1932, en los años de posguerra (1945-1949) y a principios de la década de 1970. En

ese momento, se superó por primera vez la barrera de 1 millón de miembros. El número de miembros siguió aumentando hasta llegar a 1,6 millones y, ahora, disminuye ligeramente, hacia el número de 1,5 millones de miembros. Esta disminución se debe, principalmente, a los cambios en el tejido social y económico de nuestro país.

Durante las últimas elecciones sociales de 2024 (en aproximadamente 7407 empresas), ACV-CSC obtuvo la mayoría de los cargos tanto en los comités para la prevención y la protección en el trabajo (55,38 %) como en los comités de empresa (53,32 %). Para el comité de empresa, se organizaron elecciones en 4152 empresas: en empresas con cincuenta o más trabajadores, se debe instalar un comité para la prevención y la protección en el trabajo, mientras que para el comité de empresa el número mínimo de trabajadores es 100. No es obligatorio votar en elecciones sociales, pero hasta 776 000 trabajadores emitieron su voto para el comité de empresa y aproximadamente 829 000 para el comité para la prevención y la protección en el trabajo.

Mujeres

En 2024, ACV-CSC se presentó con un total de 57 655 candidatos, de los cuales 17 264 se presentaban por primera vez. A la vez, ACV-CSC fue el único sindicato que obtuvo más mujeres electas tanto en comité para la prevención y la protección en el trabajo como en el comité de empresa. En los comités para la prevención y la protección en el trabajo, fueron un 43,26 %, en los comités de empresa un 41,88 %. Esto no solo nos convierte en el único sindicato que sube en ambos órganos de consulta, sino al mismo tiempo en el sindicato con más mujeres elegidas en las listas en términos porcentuales.

Primeros sindicatos cristianos

En nuestro país, los primeros sindicatos surgieron a mediados del siglo XIX en Gante. En 1886, Leo Bruggeman y Gustaaf Eylembosch fundaron «Anti-Socialistische Katoenbewerkerbond» (Unión antisocialista de los trabajadores del algodón).

1886

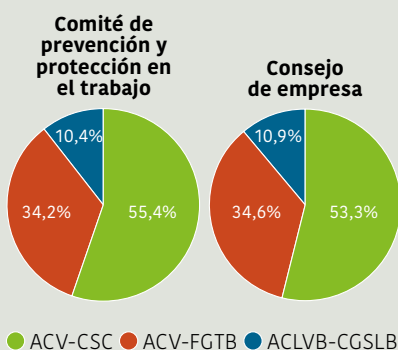


1955

ACV-CSC logra la semana de cinco días

En 1951, ACV-CSC aprobó en su congreso una línea de fuerzas para la generalización de la semana de cinco días remunerados. En 1955, ACV-CSC decidió organizar huelgas en sábado hasta que se aceptara esa reivindicación. Finalmente, se logró un acuerdo en la Conferencia del trabajo, con la introducción gradual de una semana de cinco días y una reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, con remuneración.

Distribución de escaños resultados de las elecciones sociales 2024





1912

Confederación ACV-CSC

Para fomentar la cooperación, en 1904 se fundó «Algemeen Secretariaat der Christelijke Beroepsverenigingen» (Secretaría general de las asociaciones profesionales cristianas). Ocho años más tarde, se creó una confederación nacional: «Algemeen Christelijk Vakverbond» en neerlandés o «Confédération des syndicats chrétiens» en francés (ACV-CSC, Confederación de sindicatos cristianos).



1920

Índice

En 1920, se publicó por primera vez el índice de precios de comercio minorista y se previó un vínculo con los sueldos, con el apoyo de los sindicatos.



1924

Ley sobre pensiones

En 1924, se votó la ley sobre la pensión obligatoria a los 65 años para operarios y a los 60 años para operarias.

Ampliación de la seguridad social

Durante la Segunda Guerra Mundial, directivos de organizaciones patronales y de trabajadores y antiguos altos funcionarios, prepararon la reconstrucción del país. Llegaron a un "proyecto de acuerdo de solidaridad social" que preveía un sistema de seguro social obligatorio para todos los trabajadores.

1944

1936

Primera Conferencia nacional del trabajo

La crisis de la década de 1930, supuso en 1936 la mayor ola de huelgas que había conocido jamás nuestro país. El gobierno tuvo que ceder y organizó la primera Conferencia nacional del trabajo, que conllevó un aumento del salario mínimo, una semana de vacaciones pagadas y la introducción gradual de la semana laboral de 40 horas.

1973-1989

La prioridad es la creación de empleo

La crisis del petróleo de 1973 provocó una crisis económica, con el consiguiente aumento del desempleo. La creación de puestos de trabajo se convirtió en la prioridad de ACV-CSC y, en 1975, se estableció la jubilación anticipada a los 60 años con obligación de sustitución, para dar más oportunidades laborales a los jóvenes. Posteriormente, se flexibilizaron las condiciones de edad mínima y de carrera profesional.



1990-2007

Afrontar las políticas de austeridad

Debido a la persistente crisis económica, los sucesivos gobiernos aplicaron continuas políticas de austeridad. Así, surgió la ley de normas salariales, contra la que los sindicatos han luchado hasta hoy. Pero también llegaron los avances sociales: excedencias, semana laboral de 38 horas y prestaciones sociales ajustado al aumento de precios y prestaciones sociales revalorizadas periódicamente.

2014

La mayor manifestación sindical de la historia en Bruselas



El 6 de noviembre de 2014, 120 000 personas salieron a la calle para protestar contra toda una serie de medidas antisociales que introdujo el gobierno de derechas Michel I. A la manifestación le siguieron huelgas provinciales y otras concentraciones.

2024

¿25 días de vacaciones pagadas?

Actualmente, ACV-CSC está haciendo campaña, entre otros, para garantizar 25 días de vacaciones pagadas para todos los trabajadores, en vez de los 20 días actuales.

Organización interna de ACV-CSC

Para construir un funcionamiento sindical eficaz con y para los miembros, se necesitan una buena organización y estructuras. Con el tiempo, han evolucionado y se seguirán adaptando al avance de las organizaciones de ACV-CSC y al contexto social, económico y político.

Lo que caracteriza a la organización y la estructura de ACV-CSC es que se sustentan sobre dos pilares: el pilar profesional (trabajo) y el pilar interprofesional (domicilio).

Los órganos políticos de ACV-CSC trabajan con una “democracia escalonada”: cada nivel de decisión decide a sus representantes de un nivel superior. Los órganos políticos interprofesionales, aspiran a una representación equitativa de hombres y mujeres, y una representación proporcional de todos los miembros de ACV-CSC, sea cual sea su edad, estatuto o procedencia.

Los dos pilares de la acción sindical

La calidad de miembro de una persona se basa en dos criterios: su lugar de trabajo y su domicilio. El miembro es tanto miembro de una central profesional (dependiendo del sector en el que trabaja) como de una alianza regional (dependiendo de su domicilio y/o lugar de trabajo).

La acción sindical dentro de la empresa corresponde al pilar profesional y la acción sindical a nivel regional corresponde al pilar interprofesional. Se puede ser militante en la empresa y/o, a la vez, a nivel regional.

La confederación, que agrupa y coordina la acción general del movimiento, apoya el trabajo de las centrales profesionales y las alianzas (regionales). Organiza diferentes servicios para apoyar el trabajo de las centrales profesionales y las alianzas, y la acción general de ACV-CSC.

El pilar interprofesional: las alianzas

En 2024, ACV-CSC cuenta con 13 alianzas: 5 en Flandes, 1 en Bruselas y 7 en Valonia. Cada alianza, organiza la prestación de servicios a los miembros de su región y es responsable del desarrollo del funcionamiento del movimiento.

Las alianzas coordinan y estimulan el trabajo sindical para proyectos que trascienden el marco de un sector o empresa. Representan a los trabajadores de la región donde viven y ponen en marcha el funcionamiento del movimiento (temática y/o para grupos meta), a veces, en colaboración con otras organizaciones (por ejemplo, para personas mayores en Flandes, con OKRA). Asimismo, prestan asistencia jurídica a todos los miembros, organizan formación para delegados y militantes, y cobran y gestionan las cuotas de afiliación de los miembros.

Para el pago de las prestaciones por desempleo, el gobierno recurre a los sindicatos como organismo de pago. La organización por parte de ACV-CSC varía de una región a otra.

13 ACV-verbonden

Flandes / Bruselas / Valonia

| | |
|--|---|
| Bewegingsverbond ACV Brussel / Fédération Mouvement CSC Bruxelles (Federación del movimiento ACV-CSC Bruselas) | CSC Brabant wallon (CSC Brabante valón) CSC Mons - La Louvière |
| Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant (Federación del movimiento ACV Brabante Flamenco) | CSC Charleroi – Sambre et Meuse (CSC Charleroi – Sambre y Meuse) |
| ACV Provincie Antwerpen (ACV Provincia de Amberes) | CSC Hainaut Occidental |
| ACV Limburg (ACV Limburgo) | CSC Liège – Verviers – Ostbelgien (CSC Lieja – Verviers – Bélgica Este) |
| ACV Oost-Vlaanderen (ACV Flandes Este) | CSC Luxembourg (CSC Luxemburgo) |
| ACV West-Vlaanderen (ACV Flandes Oeste) | CSC Namur - Dinant |

Pilar profesional: las centrales profesionales

En las empresas con representación sindical, el funcionamiento profesional básico se efectúa dentro de la empresa. Todos los miembros tienen voz y voto en su núcleo sindical (núcleo militante). El núcleo sindical reúne a los militantes electos en el Comité de empresa (OR/CE), el Comité para la prevención y la seguridad en el trabajo (CPBW/CPPT) y la delegación sindical (VA/DS) y los demás militantes de la empresa. El núcleo sindical organiza las acciones y los servicios sindicales dentro de la empresa y colabora estrechamente con el secretario sindical (antiguamente, se le conocía también como propagandista central) de la central profesional que hace el seguimiento de la empresa.

Las diez centrales profesionales reúnen a los miembros según el sector de actividad (metal, alimentación, educación, servicios públicos, etc.). Coordinan y estimulan las acciones sindicales en cuestiones empresariales y sectoriales. Representan a los trabajadores en los comités paritarios, responden a los retos y problemas que se presentan en el sector, las condiciones laborales, la situación económica de las empresas y el empleo. Adoptan las medidas necesarias en colaboración con los núcleos sindicales de las empresas.



Junta Ejecutiva Diaria de ACV-CSC (juni 2024) de izquierda a derecha: Koen Meesters, Ann Van Laer, Marc Becker, Ann Vermorgen (silla), Stijn Gryp, Marie-Hélène Ska (secretario general), Bart Vannetelbosch, Anne Léonard y Annemie Plessers

© Michael De Lausnay

| | |
|--|--|
| Las 10 centrales profesionales de ACV-CSC | Representa y defiende los intereses de los trabajadores de los siguientes sectores |
| ACV Voeding en Diensten (ACV Alimentación y servicios) | Limpieza, industria alimenticia, hostelería, servicios de vigilancia, United Athletes, ... |
| ACV Bouw – industrie & energie (ACV construcción – industria y energía) | Construcción, industria, energía, química, empresas de inserción |
| ACV-CSC METEA | Tecnología, metal, textil |
| CNE (CENTRAL NACIONAL DE EMPLEADOS) | Empleados y directivos (en algunos casos también operarios) de todos los sectores privados, universidades |
| ACV Openbare Diensten (ACV Servicios públicos) | Sector público |
| ACV Transcom | Navegación, aviación, ferrocarril, sector de telecomunicaciones, sector cultural, sector de diamantes, correos, transporte por carretera y logística |
| COC (Christelijke Onderwijscentrale - Central cristiana de educación) | Todos los niveles y redes de educación en Flandes (excepto la educación primaria y las universidades subvencionadas) |
| COV (Christelijk Onderwijzersverbond - Alianza cristiana de profesores) | Educación primaria neerlandófono subvencionada |
| CSC-Enseignement (CSC-Educación) | Educación en la Federación Valonia-Bruselas y la Comunidad de habla alemana, excepto las universidades |

Confederación

La confederación aglutina a las centrales profesionales y las alianzas interprofesionales de ACV-CSC. Garantiza la solidaridad entre todos los miembros de ACV-CSC.

La confederación:

- coordina el trabajo sindical de ACV-CSC;
- celebra convenios colectivos nacionales para todos los trabajadores;
- negocia con los empleadores y el gobierno a nivel interprofesional;
- representa a todos los trabajadores a nivel regional, nacional e internacional;
- gestiona las finanzas comunes;
- organiza servicios para apoyar el trabajo de las centrales y alianzas;
- es responsable del funcionamiento general de ACV-CSC y determina cómo se posiciona políticamente la organización.

La confederación está dirigida por el comité ejecutivo que consta de un presidente, un secretario general y siete secretarios nacionales. ■

ACV-CSC en campaña

Con campañas específicas, ACV-CSC destaca los temas importantes para los trabajadores. Además, ACV-CSC también cuenta con algunos subdepartamentos dirigidos específicamente a grupos. Recopilamos algunas de esas campañas y subdepartamentos.

Interim United

Interim United se ocupa específicamente de los trabajadores temporales en el lugar de trabajo. Entre otros, hace campaña sobre la prima de fin de año y ha desarrollado una aplicación que los trabajadores temporales pueden utilizar para llevar la cuenta de los días trabajados. II



Jong ACV Jeunes CSC (ACV-CSC Jóvenes)

Jong ACV en la parte neerlandófono y Jeunes CSC en la parte francófono, se ocupan de los derechos de los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo. Hacen campañas sobre salarios, transporte público asequible, prácticas, estudiantes trabajadores,... II

**L'AVENIR DES JEUNES
CE N'EST PAS DU HASARD !**

**STOP LA GALÈRE
EN DÉBUT DE CARRIÈRE !**

Il faut **100 millions €** pour :

- L'accès à la sécurité sociale jusqu'à 30 ans
- L'accès à cette protection sans limite dans le temps
- Une période d'attente de 75 jours pour obtenir l'allocation

Signe la pétition !

Pétitions et infos ici !

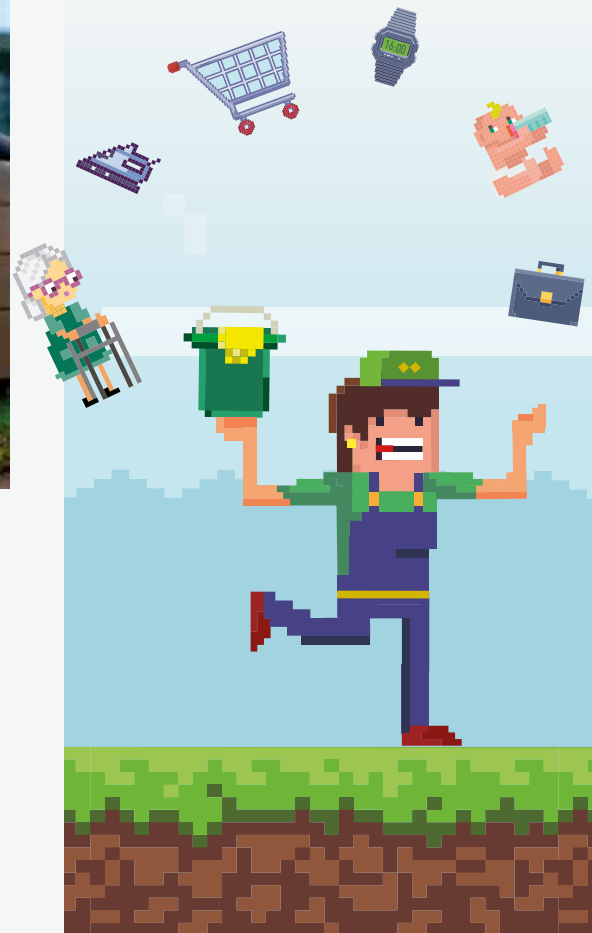
+25 STOP LA GALÈRE EN DÉBUT DE CARRIÈRE!

Jeunes CSC



United Freelancers

ACV United Freelancers actúa como sindicato por los derechos de los autónomos y trabajadores por cuenta propia. Defiende sus intereses a nivel individual y colectivo mediante una prestación de servicios y asistencia individual, entre otros. También organiza seminarios en línea que se visualizan masivamente. II





Index We Trust

Index We Trust fue una campaña que creó ACV-CSC para defender la indexación automática, que está siendo atacada por todos lados. Publicamos una edición especial de la revista de militantes «Vakbeweging» y repartimos un millón de bolsas de pan a mil panaderos del país.



SUPER MARIA

ACV Gender – Femmes CSC (ACV-CSC Género)

ACV Gender en la parte neerlandófona y Femmes CSC en la parte francófona defienden los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. Quieren una mejor conciliación entre el trabajo y la vida privada y hacen campañas anuales. II

Elecciones sociales 2024

Cada cuatro años, ACV-CSC organiza una campaña para las elecciones sociales. En 2024, pedimos a la gente que se presentara y no se guardara para sí sus ideas sobre un mejor lugar de trabajo. II

PARTAGEZ VOS IDÉES AILLEURS QU'À LA MAISON





ACV-CSC en el diálogo social en Bélgica

Bélgica tiene un amplio sistema de diálogo social entre empleadores y trabajadores, tanto en el sector privado como en el público. Tanto en las empresas/instituciones, como a nivel sectorial, regional y nacional.

EN EL SECTOR PRIVADO

DIÁLOGO EN LA EMPRESA

A nivel de empresa, hay tres formas estructuradas de diálogo con el empleador: la delegación sindical (regulada por sector), el comité para la prevención y la protección en el trabajo (a partir de 50 trabajadores) y el comité de empresa (a partir de 100 trabajadores). Las pequeñas empresas no tienen obligación de constituir estos órganos de diálogo. Si hay una delegación sindical en esas empresas pequeñas, tiene parte de las competencias asignadas al comité para la prevención y la protección en el trabajo y al comité de empresa.

La **delegación sindical** consta solo de delegados sindicales. Los comités paritarios determinan, por sector, a partir de cuántos trabajadores se debe constituir una delegación sindical, cómo se designa a los miembros y qué necesitan para poder hacer su trabajo sindical.

La delegación sindical es competente para negociar con el empleador con el fin de llegar a convenios colectivos; para controlar la aplicación de la legislación social, los convenios colectivos, la normativa interna de la empresa y los contratos laborales; para resolver problemas individuales y colectivos y para organizar acciones sindicales.

El comité de empresa y el comité para la prevención y la protección en el trabajo

están compuestos paritariamente por una delegación del empleador y una delegación de los trabajadores. Los delegados de los trabajadores se eligen cada cuatro años mediante elecciones sociales (ver pág. XX). Tanto el comité de empresa como el comité para la prevención y la protección en el trabajo cuentan, por lo general, con representantes diferentes para los operarios y para los empleados, y con una representación aparte para jóvenes, si hay más de 25 trabajadores jóvenes. Si hay más de 15 directivos, también puede haber una representación aparte para ellos en el comité de empresa.

El **comité de empresa** tiene competencias sociales y económico-financieras. El comité de empresa debe recibir anualmente, trimestralmente y ocasionalmente (en respuesta a determinados acontecimientos) información sobre la situación económico-financiera de la empresa y la evolución del empleo. Además, el comité de empresa también es competente de asesorar sobre la organización del trabajo y las condiciones laborales, la implementación de nuevas tecnologías, la política de personal, la acogida de nuevos trabajadores, la formación y la educación, el teletrabajo, ... El comité de empresa tiene autonomía de decisión en la planificación de las vacaciones anuales, la sustitución de los días festivos, las modificaciones de la normativa interna de la empresa, el nombramiento del auditor de la empresa. Durante los últimos años, se han asignado nuevas competencias al comité de empresa: informes de sostenibilidad, inversiones medioambientales, ...

La tarea del **comité para la prevención y la protección en el trabajo** es controlar el bienestar de los trabajadores en el trabajo (seguridad, salud, ergonomía, estrés, sustancias peligrosas,...), evitar preventivamente accidentes laborales y enfermedades profesionales y controlar la calidad del medio ambiente, tanto dentro como fuera de la empresa. Un servicio interno y externo de prevención y protección en el trabajo asiste al comité para la prevención y la protección en el trabajo en su tarea.

DIÁLOGO SECTORIAL

El diálogo sectorial se efectúa en los comités paritarios. Están compuestos a partes iguales por representantes de organizaciones de trabajadores y patronales. Pueden celebrar convenios colectivos que se aplican a todas las empresas y a todos los trabajadores de un (sub)sector.

DIÁLOGO A NIVEL NACIONAL E INTERPROFESIONAL

Grupo de 10

Los líderes de los sindicatos y patronales a nivel nacional componen el «Grupo de 10». Cada dos años, mantienen conversaciones con el fin de celebrar un acuerdo interprofesional. Este contiene acuerdos mínimos que se aplican a todos los trabajadores del sector privado.

Consejo nacional del trabajo

El Consejo nacional del trabajo (NAR-CNT) está compuesto a partes iguales por representantes de sindicatos y de organizaciones patronales. El NAR-CNT tiene competencia para celebrar convenios colectivos que se aplican a todos los trabajadores y todas las empresas del sector

privado. El NAR-CNT también puede celebrar acuerdos sectoriales para los que no hay un comité paritario en activo. Además, el NAR-CNT tiene la tarea legal de asesorar o presentar propuestas sobre la ejecución del derecho laboral individual y colectivo y la legislación de la seguridad social.

Consejo económico central

El Consejo económico central (CRB-CCE) – que también está compuesto a partes iguales por representantes sindicales y de organizaciones patronales, complementado por académicos– emite dictámenes y formula propuestas a un ministro o al parlamento sobre cuestiones relacionadas con la economía y la empresa. Así, el CRB-CCE debe presentar anualmente informes sobre los márgenes disponibles para la evolución de los costes salariales según una comparación con la evolución de los costes salariales de los tres países vecinos desde 1996.

Otros órganos

Como interlocutor social, ACV-CSC también tiene representación en otros muchos órganos asesores, de diálogo y de gestión, como el Consejo superior para la prevención y la protección en el trabajo, varios organismos de seguridad social, el Banco Nacional de Bélgica, la Comisión de índice y el Consejo federal de desarrollo sostenible.

Diálogo regional

Al igual que a nivel nacional, a nivel regional (en Flandes, Valonia, la Federación Valonia-Bruselas y la Región de Bruselas-Capital) hay órganos asesores y de diálogo en los que ACV-CSC está representado y ayuda a establecer directrices.

EN EL SECTOR PÚBLICO

COMITÉS DE NEGOCIACIÓN Y DIÁLOGO

El diálogo social del sector gubernamental se efectúa en diferentes comités de negociación y diálogo, con igual número de representantes del gobierno y de las organizaciones sindicales representativas (entre ellas, ACV-CSC y sus centrales profesionales).

EMPRESAS PÚBLICAS AUTÓNOMAS

Las empresas públicas autónomas también cuentan cada una con un comité paritario. Hay un Comité de empresas públicas con competencia para los asuntos comunes.

NEGOCIACIÓN EN LA EDUCACIÓN CATÓLICA

En la educación católica subvencionada y los centros católicos de orientación de estudiantes, se constituyeron comités locales de negociación (a diferencia de la enseñanza oficial). Las competencias son paralelas a las de los comités de empresa del sector privado y los comités de negociación y diálogo del sector público. ■

ACV-CSC se compromete en Europa...



Marc Leemans toma la palabra durante
la Conferencia Internacional del
Trabajo de la OIT en Ginebra

ACV-CSC apuesta por la internacionalización de los derechos de los trabajadores y las normas mundiales para la justicia social y el trabajo digno. Para ello, trabaja en Europa y en todo el mundo junto con sindicatos pluralistas, representativos, democráticos e independientes adheridos a la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional.

Miembro de la Confederación Europea de Sindicatos

ACV-CSC es miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), constituida en 1973 con el objetivo de defender los intereses de los trabajadores a nivel europeo. La CES agrupa a 94 confederaciones de sindicatos de 42 países y 10 confederaciones sindicales (sectoriales) europeas. La CES tiene su sede en Bruselas. www.etuc.org

Activa en consejos sindicales interregionales

La CES estableció varias estructuras para defender los intereses de grupos específicos de trabajadores. Así, hay consejos sindicales interregionales (CSIR) que reúnen a sindicatos de estados miembros contiguos y defienden los intereses de los trabajadores de una región fronteriza. Las alianzas de ACV-CSC participan en diferentes CSIR y trabajan con sindicatos franceses, neerlandeses, alemanes y luxemburgueses, dependiendo de la región.

Colabora con socios sindicales de Europa central y del este

ACV-CSC apuesta fuerte por la colaboración y el intercambio con sindicatos de Europa central y del este, para fomentar la ampliación de modelos sociales fuertes y un diálogo social fuerte en estas regiones. El objetivo es reducir la brecha en el ámbito salarial y de seguridad social entre Europa del este y del oeste para evitar el dumping social. Junto con la CES, ACV-CSC organiza seminarios con sindicatos de Europa del este sobre el papel de los sindicatos en una transición (climática) justa, sobre diálogo social y modelos sociales en Europa, ... y con sindicatos de países candidatos a la UE sobre su papel en el proceso de adhesión a la UE y para facilitar el acceso a los organismos de la UE.

Sigue los acuerdos comerciales de la UE

ACV-CSC trabaja para lograr una política comercial justa y sostenible que proteja los derechos laborales, los derechos humanos y la normativa medioambiental. En 2022-2024, la atención se centró en el seguimiento de los acuerdos comerciales de la UE con otros países y/o bloques económicos. Así, ACV-CSC critica el acuerdo de la UE con Mercosur (zona de libre comercio que incluye a diferentes países sudamericanos), porque faltan cláusulas vinculantes y sancionables para el cumplimiento de los derechos laborales, humanos y normas medioambientales.

ACV-CSC TRABAJA PARA LOGRAR UNA POLÍTICA COMERCIAL JUSTA Y SOSTENIBLE QUE PROTEJA LOS DERECHOS LABORALES, LOS DERECHOS HUMANOS Y LA NORMATIVA MEDIOAMBIENTAL.

Participa en comités de empresa europeos de multinacionales

Las empresas multinacionales con un mínimo de 1000 trabajadores en los países miembros de la UE o del Espacio Económico Europeo y con al menos un mínimo de 150 trabajadores cada una en 2 estados miembros, tienen la obligación de constituir un comité de empresa europeo u otro procedimiento de consulta a trabajadores o información de trabajadores. Actualmente, hay aproximadamente 1300 comités de empresa europeos activos en Europa. En

ellos, participan representantes de los trabajadores de empresas de los países correspondientes, por lo tanto, también muchos representantes de los trabajadores en nombre de ACV-CSC.

Se hace valer en el diálogo sectorial europeo

A nivel sectorial, se han constituido aproximadamente 40 comités sectoriales europeos que organizan un diálogo social en su sector. Los trabajadores también están representados a través de las confederaciones sindicales (sectoriales) europeas, en las que también participan muchos representantes de ACV-CSC.

Participa activamente en el diálogo interprofesional europeo

Desde el protocolo social del Tratado de Maastricht, Comisión Europea debe consultar a las organizaciones europeas de trabajadores y patronales representativas sobre el fondo de todos los anteproyectos de ley europea e iniciativas relativas a política social. El diálogo social europeo con las organizaciones patronales ha dado lugar a acuerdos marco sobre permisos parentales, trabajo parcial, contratos laborales temporales, teletrabajo, estrés laboral, acoso y violencia en el trabajo, mercados de trabajo inclusivos, envejecimiento activo y digitalización. ACV-CSC participa activamente en este diálogo social europeo a través de los organismos de la Confederación Europea de Sindicatos.

Asesora en el Comité Económico y Social Europeo

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) es un órgano asesor de la Unión Europea con representantes de organizaciones patronales, sindicatos y otras organizaciones sociales de todos los estados miembros de la UE. ACV-CSC ejerce su influencia a través de los 2 mandatos que tiene en el CESE. ■

... y en todo el mundo

ACV-CSC deja su impronta también en todo el mundo. ACV-CSC es una fuerza motriz en la Organización Internacional del Trabajo y la Confederación Sindical Internacional. Las centrales profesionales de ACV-CSC están muy implicadas en las federaciones sindicales internacionales de su sector. A través de ACV-CSC International y con WSM, ACV-CSC apoya a socios sindicales y movimientos sociales del sur.

Miembro de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

ACV-CSC es miembro de la Confederación Sindical Internacional (CSI), fundada en 2006. Es el mayor movimiento social del mundo y cuenta con 340 organizaciones de 169 países que juntos tienen 207 millones de miembros. El CSI está representado en los distintos continentes por sus organizaciones regionales y trabaja estrechamente con las Federaciones sindicales internacionales que son responsables del trabajo sindical en los sectores. El secretario general de la Confederación Sindical Internacional es el belga Luc Triangle, que inició su carrera sindical en ACV-CSC. La CSI tiene su sede en Bruselas. www.ituc-csi.org

Fuerte participación en organizaciones sindicales internacionales sectoriales

Las centrales profesionales de ACV-CSC trabajan muy activamente en las organizaciones sindicales internacionales de los sectores correspondientes. Así, por ejemplo, ACV-CSC METEA es miembro de IndustriALL Global Union y ACV-Transcom de la Federación internacional de los trabajadores de transporte (ITF, por sus siglas en inglés).

Apoya a los socios sindicales del sur a través de ACV-CSC International

ACV-CSC y su fundación internacional ACV-CSC International tienen un programa de desarrollo sindical internacional elaborado con socios sindicales del sur. Con este programa, ACV-CSC desarrolla capacidades

con sindicatos del sur, para que estén más protegidos en las negociaciones y el diálogo social con patronales y gobiernos. Asimismo, se invierte en el desarrollo interno de sus organizaciones y servicios a miembros, en la organización de trabajadores en el lugar de trabajo y en trabajo político con respecto de los gobiernos para lograr una mejor protección legal de los derechos de los trabajadores. El programa también pretende contribuir a una mayor seguridad de ingresos, la contención de la violencia de género y la discriminación en el trabajo y la reducción de la huella ecológica de las empresas.

«EN TODAS PARTES DEL MUNDO VEMOS QUE SE VULNERAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LOS SINDICATOS. DEBEMOS ACTUAR AL RESPECTO».

LUC TRIANGLE, SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

Mediante el programa quinquenal 2022-2026, ACV-CSC trabaja con socios sindicales de tres continentes:

- en Asia: con KSBSI en Indonesia, CLC en Camboya y KMU en Filipinas;
- en África: con CSC Congo en la República Democrática del Congo, Dignité en Costa de Marfil y CNT en Níger;

- en América Latina: con UGT en Brasil, CASC en la República Dominicana y CSP y CTH en Haití.

Trabaja estrechamente con WSM

Junto con ABVV-FGTB y ACLVB-CGSLB y el movimiento belga norte-sur y sus organismos coordinadores 11.11.11 y CNCD (Centro nacional de cooperación al desarrollo) para lograr justicia social en el mundo y solidaridad con los trabajadores y los pueblos en el sur global. Se reserva un lugar privilegiado en la colaboración con la sociedad civil y las ONG para la colaboración con WSM (We Social Movements), la ONG del movimiento de trabajadores cristianos para la cooperación norte-sur. WSM trabaja con 100 organizaciones en 20 países de África, Asia y América Latina, no solo sindicatos, sino también mutualidades, instituciones de microcréditos, organizaciones de mujeres, jóvenes y mayores, para fomentar el trabajo digno y la protección social. WSM también está firmemente comprometida a apoyar una red temática para protección social INSP!R, a escala nacional, continental e internacional. www.wsm.be

Jugador clave en la Organización Internacional del Trabajo

Desde Gust Cool, el presidente de ACV-CSC es el portavoz del grupo de trabajadores en la comisión de aplicación de normas de la Organización Internacional del Trabajo, que vigila que se cumplan los convenios acordados. ACV-CSC es una fuerza motriz en la creación de nuevos convenios internacionales, entre otros, relativos a lograr más derechos para el personal doméstico. Luc Cortebeek, presidente honorario de ACV-CSC, fue la pasada década presidente del Grupo de trabajadores en el Consejo de administración de la OIT y, después, presidente del Consejo de Administración.

Asesora a la OCDE mediante TUAC

Los sindicatos asesoran a la Organización

de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), una asociación de cooperación de 38 países, a través de TUAC (Comité consultivo sindical, por sus siglas en inglés). Marc Leemans, el antiguo presidente de ACV-CSC, es vicepresidente de TUAC.

Está presente en conferencias de las Naciones Unidas sobre el cambio climático

Los representantes de ACV-CSC forman parte de la delegación belga como observadores y abogan por una transición justa a una economía baja en carbono. II



PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL SINDICATO

Los sindicatos existen casi en todas partes y desde hace mucho tiempo. Sin embargo, sigue habiendo diferencias entre los sindicatos en distintos países. ¿Por qué es el grado de sindicalización alto en Bélgica? ¿O por qué no tienen ACV-CSC y los demás sindicatos personalidad jurídica en Bélgica? La respuesta a estas y otras muchas preguntas, está a continuación.

¿Por qué es tan alto el grado de sindicalización?

En Bélgica, el número de personas afiliadas a un sindicato es alto. De hecho, al igual que en los países escandinavos como Finlandia, Islandia, Suecia y Dinamarca, los sindicatos son responsables del pago de las prestaciones por desempleo. Este sistema se denomina «Sistema de Gante», porque se habría aplicado por primera vez en esa ciudad. Aunque en nuestro país se trata más bien de un pseudosistema de Gante: también existe la caja auxiliar de pago de prestaciones por desempleo, un organismo público encargado del pago de las prestaciones por desempleo para desempleados que optan por no recibir la prestación a través de un sindicato.

¿Los convenios colectivos cubren a todos los trabajadores?

En Bélgica, casi todos los trabajadores del sector privado están cubiertos por un convenio colectivo. Un convenio colectivo es un acuerdo entre una o más organiza-

ciones de trabajadores y una o más organizaciones patronales en el que se establecen las relaciones individuales y colectivas entre empleadores y trabajadores en empresas o en una sección de la empresa. En Bélgica, hay convenios intersectoriales (acordados en el Consejo nacional del trabajo), convenios sectoriales y convenios de empresa. Aunque en Europa cada vez hay menos trabajadores cubiertos por un convenio colectivo, el nivel en Bélgica se sigue manteniendo bastante alto. Así, los sindicatos celebran convenios, que también son de aplicación para los que no son miembro. En otros países no es así.

¿Por qué no hemos sufrido con la inflación?

En Bélgica, el sistema de indexación automática está muy extendido. A menudo, los detractores dicen que «este sistema solo existe en Bélgica», pero también en países como Luxemburgo, Chipre y Malta hay un tipo de indexación de sueldos. También en varios sectores en cierto número de países europeos hay mecanismos para adaptar



© Jan Agten

¿De dónde provienen los ingresos de ACV-CSC?

La principal fuente de ingresos de ACV-CSC son las cuotas de 1,5 millones de miembros. Todos los miembros (excepto los estudiantes y desempleados menores de 25 años) pagan una contribución, que varía según el perfil de miembro. Además, recibe subvenciones del gobierno (aunque muy limitadas) y ACV-CSC quiere mantenerlo así deliberadamente porque quiere ser lo más independiente posible del gobierno. También se transfieren las dietas de asistencia que reciben los empleados de ACV-CSC por participar en todo tipo de consejos de administración y órganos de diálogo paritario. Además, ACV-CSC recibe una compensación administrativa por su reconocimiento como organismo de pago de prestaciones por desempleo. Pero esta prestación ha disminuido los últimos años y ya no cubre los gastos totales. Aun así, ACV-CSC sigue ejerciendo esta actividad deficitaria, porque considera que no solo debe representar a los trabajadores que tienen empleo, sino también a los que no lo tienen. Las cuotas de los miembros se utilizan para pagar al personal empleado por ACV-CSC y también sirven de apoyo sindical de los mismos miembros. Además, los miembros reciben un boletín. Una parte de la contribución de cada miembro se destina a la Caja central de resistencia (CWK, por sus siglas en neerlandés), denominada también caja de huelga. Es una forma importante de solidaridad entre todos los miembros y todas las centrales profesionales de ACV-CSC. La CWK paga las prestaciones en caso de huelga y cierre patronal y compensa los gastos de acciones que se efectúan como alternativa a las huelgas. El Consejo nacional de ACV-CSC gestiona esta caja central. ■

los sueldos a la inflación. Lo que hace que el sistema belga sea único es que (casi) todos los trabajadores tienen derecho a una indexación automática del sueldo. Y no sin importancia: también las prestaciones y los salarios mínimos están vinculados al índice. Aunque casi todos los trabajadores tienen derecho a ello, sigue habiendo diferencias: para el 40 % de los trabajadores del sector privado hay una indexación en enero, mientras que para otros trabajadores hay una indexación cada vez que se supera el denominado índice-pivote en un 2 %. Según una estimación prudente, hay también un 1,7 % de trabajadores del sector privado dentro de un comité paritario para los que no hay ningún tipo de mecanismo de indexación automática.

¿Por qué no tienen personalidad jurídica?

Al contrario que las empresas, los sindicatos no tienen personalidad jurídica. En consecuencia, no se puede, por ejemplo, demandar a los sindicatos ni se les puede

exigir una indemnización por daños. Pero aún más importante, es que protege el derecho de huelga. En los Países Bajos, los sindicatos sí tienen personalidad jurídica y los jueces pueden, por ejemplo, impedir una huelga. Como en Bélgica no se puede demandar a los sindicatos, tampoco se pueden presentar reclamaciones de responsabilidad. No sería deseable que un sindicato tenga que pagar millones de euros de daños económicos causados por una huelga. Además, la personalidad jurídica supondría que los sindicatos belgas tuvieran que revelar sus datos financieros, lo que permitiría que las empresas y/o el gobierno conocieran muy rápidamente a cuánto asciende la «caja de huelgas» y, en principio, podrían estimar cuánto tiempo puede soportar económicamente un sindicato una huelga. Aunque los partidos (principalmente) de derechas llevan tiempo pidiendo que los sindicatos tengan personalidad jurídica y fue uno de los puntos del programa electoral de muchos partidos en 2024.



EL EQUIPO DE ACV-CSC INTERNATIONAL

© Karolien Coenen



Karin Debroey
Coordinadora
ACV-CSC International
karin.debroey@acv-csc.be



**Esther Quist -
Therson Danquah**
Ayudante de gestión
esther.quist-thersondanquah@acv-csc.be



Frederic Triest
Coordinador de programa
frederic.triest@acv-csc.be



Joris Van De Voorde
Gestión financiera
joris.vandevoorde@acv-csc.be



Veerle Lens
Gestión de la calidad
veerle.lens@acv-csc.be



Jeroen Roskams
Desk Asia

jeroen.roskams@acv-csc.be



Annick De Ruyver
Desk America Latina

annick.deruyver@acv-csc.be



Amélie Chevalier
Desk Africa

amelie.chevalier@acv-csc.be



Thomas Miessen
Desk Europa

thomas.miessen@acv-csc.be



Laura Eliaerts
Desk RDC

laura.eliaerts@acv-csc.be