

LOS CENTROS-GUÍA DE ASESORAMIENTO DE MIGRANTES, CREADOS EN EL MARCO DEL PROYECTO «PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS PROCESOS MIGRATORIOS»

Francisco Javier Sanjuán Bayarte *

1. INTRODUCCIÓN

Durante el presente año, 2005, el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, ISCOD, ha creado dos nuevos centros-guía para orientación y asesoramiento de personas que planean emigrar hacia España. Estos dos centros, situados en Guayaquil (Ecuador) y Bogotá (Colombia), se adicionan a otro más que ya se había creado en el año 2003, en Quito (Ecuador). Todos ellos, forman parte del proyecto «Participación sindical en los procesos migratorios», que se integra dentro del «Programa de Acción Sindical», que está siendo ejecutado por ISCOD, con financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), y con duración hasta finales del año 2007.

ISCOD es la fundación creada en el seno de la Unión General de Trabajadores (UGT), con el objeto de que pueda plantear, canalizar y ejecutar los proyectos y programas de cooperación al desarrollo en

* Asesor Jurídico para inmigrantes en la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar. Ha sido técnico de proyectos de ISCOD.

los que se involucre la UGT. Entre los objetivos fundacionales de ISCOD se distinguen la ejecución de proyectos de desarrollo y, también, la formación, educación y promoción en materia de derechos laborales para las personas trabajadoras de los países en vías de desarrollo. En este sentido, ISCOD cuenta con diez delegaciones en el exterior, ubicadas en los siguientes países: Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, Filipinas, Guatemala, Marruecos, Mozambique, Nicaragua y Perú. Durante el año 2004, ISCOD ejecutó 56 proyectos de índole socio-económica y 23 proyectos dentro del marco del Programa de Acción Sindical (18 en una primera fase y 5 en la segunda); todos ellos están financiados por distintos organismos públicos y por el Fondo de Solidaridad de UGT. Al mismo tiempo, ISCOD lleva a cabo numerosas actividades y campañas de sensibilización en el territorio nacional.

El «Programa de Acción Sindical» consiste en una serie de proyectos que tienden al fortalecimiento de la organización sindical en distintos países, con mayores o menores índices de desarrollo, y en su mayoría ubicados en América Latina. Por tanto, es un programa que ISCOD ejecuta junto con las organizaciones sindicales procedentes de los distintos países en donde se lleva a cabo el programa o, incluso, junto con organizaciones sindicales internacionales como la Organización Regional Iberoamericana de Trabajadores (ORIT).

En concreto, el proyecto «Participación sindical en los procesos migratorios» se ejecuta en tres países; en Ecuador, en Colombia, como países de origen, y en España, como país de destino. El objetivo final del proyecto es fomentar la migración regular hacia España; es decir, potenciar y canalizar de manera regular los flujos migratorios hacia España, sobre la base de una intervención en los procesos migratorios y con el objetivo de que el trabajo sea el factor primordial de la integración de las personas inmigrantes. Entre los ejes de acción del proyecto, se incluye la promoción de los acuerdos y convenios bilaterales que se firmen entre los países de origen y de destino, dirigidos a regular los movimientos migratorios y que aseguren la participación de los interlocutores sociales, garantizando los derechos de los emigrantes y la transparencia de los procesos. Al mismo tiempo, se procura informar, orientar y formar a los trabajadores que quieren emigrar hacia España, tanto en lo relativo a la normativa de extranjería, como en lo relativo a la legislación laboral española.

Para la ejecución del proyecto, se contempla una acción coordinada entre dos centrales sindicales de los países de origen, la Federación de Trabajadores Libres de Guayaquil (FETLIG), en Ecuador y la Central de Trabajadores de Colombia (CTC), y, por otro lado, la UGT, como central sindical en el país de acogida (España). Como ya se mencionó, el proyecto se inició con la instalación de un centro en Quito (Ecuador) en el año 2003 y en el año 2005, ha sido ampliado también a Guayaquil (Ecuador) y Bogotá (Colombia), teniendo actualmente una financiación aprobada por tres años, hasta el 31 de diciembre de 2007.

En síntesis, el proyecto «Participación sindical en los procesos migratorios», surgió dentro del marco jurídico y político creado a partir de la puesta en marcha de una política de gestión de los flujos migratorios a través de la celebración de acuerdos internacionales sobre regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales; y está dirigido a promover la participación sindical en los procesos de contratación en origen originados en el marco de dichos acuerdos, a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

2. CONTEXTO DEL PROYECTO: LOS ACUERDOS BILATERALES RELATIVOS A LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES

En el año 2000, se aprobó una nueva legislación sobre extranjería e inmigración (leyes orgánicas 4/2000 y 8/2000), lo que propició la reorganización y creación de la mayoría de estructuras administrativas estatales que han conformado la política de extranjería e inmigración en España durante los últimos años. Coincidiendo con este periodo y en un momento convulsivo de la inmigración (puesto que estaban activos distintos procesos de regularización), el Estado español se planteó, como parte de su política inmigratoria y de extranjería, la celebración de acuerdos bilaterales con los países de mayor procedencia de la inmigración, con el objeto de tratar de regular de alguna forma la circulación de personas. Por un lado, se suscribieron numerosos acuerdos de readmisión, y por otro lado, se celebraron los acuerdos relativos a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales.

Los acuerdos relativos a la regulación y ordenación de los flujos migratorios empezaron a gestarse en 1999, con el acuerdo sobre trabajadores temporales suscrito con Marruecos y su celebración se amplió, a partir del año 2001, a otras naciones de las que partían los principales flujos de inmigrantes irregulares. Estos acuerdos, originariamente surgieron como un intento por parte del Estado español de dar respuesta al espectacular aumento de la inmigración irregular que se dio en el territorio nacional, durante los años 1999, 2000 y 2001, y que ya provenía de países como Marruecos, Ecuador o República Dominicana, entre otros. Y dentro de ese marco, España ha ido concluyendo acuerdos bilaterales con los siguientes países: Marruecos (dos acuerdos, uno de 30/9/1999, relativo a trabajadores de temporada y el otro, de 25/7/2001 sobre «mano de obra»), Colombia (21/7/2001), Ecuador (29/5/2001), República Dominicana (17/12/2001), Polonia (21/5/2002), Rumania (23/1/2002) y Bulgaria (28/10/2003).

En general, los organismos internacionales, tanto en el ámbito de Naciones Unidas como de la Unión Europea, ven positivamente la celebración de acuerdos bilaterales o multilaterales para la regulación y ordenación de los flujos migratorios. Algunos organismos más especializados en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Organización internacional de Migraciones (OIM), coinciden en señalar que este tipo de acuerdos, si bien no brindan una solución exhaustiva a las cuestiones planteadas por la migración internacional de mano de obra, son una herramienta útil para asegurar una mejor protección de los trabajadores migrantes, y un medio eficaz de gestión de los flujos migratorios de mano de obra. Eso sí, estos organismos consideran que el eje central de los acuerdos debe centrarse en dos principales objetivos: a) la protección de los derechos de las personas y b) la erradicación de la emigración irregular y el tráfico de personas, mediante la regulación y control de los flujos migratorios.

Sin embargo, la mayoría de los acuerdos, y especialmente los suscritos por España con Colombia, Ecuador y República Dominicana, no sólo plantean mecanismos de contratación en origen, sino que también contemplan aspectos relacionados con la promoción de facilidades para el retorno voluntario de trabajadores, la formación previa de los trabajadores migrantes, y con el establecimiento de garantías para un mejor cumplimiento de sus derechos laborales

en el país de destino. Y sobre todo, estos acuerdos disponen medidas relativas al aprovechamiento de los flujos migratorios como factor de desarrollo personal y laboral de los trabajadores y de desarrollo general para el país de origen, lo que en otros ámbitos podría ser entendido como una introducción o una «puerta abierta inicial» para la adopción de políticas de «codesarrollo».

El término codesarrollo significa la participación de los colectivos de inmigrantes en la cooperación al desarrollo con sus comunidades de origen. Se concibe esta implicación como una forma de visualización del inmigrante y de promoción de su capacidad de integración en las dinámicas sociales que impulsen la solidaridad internacional y la democracia participativa ¹. Aunque, si bien, las medidas dirigidas hacia el codesarrollo que contemplan los acuerdos están estrechamente relacionadas con la ayuda al retorno voluntario de los trabajadores migrantes, lo cierto es que el codesarrollo es una línea de acción mucho más amplia, en la que se pueden distinguir tres pilares:

- El apoyo al retorno voluntario de los trabajadores migrantes;
- La facilitación del envío de transferencias materiales e inmateriales que los emigrantes envían y reciben a/de sus regiones de origen, y que pueden ser de distintos tipos: monetarias (remesas), de productos, tecnología, ideológicas o de valores, etc.
- Proyectos de desarrollo comunitario o de fomento económico en las regiones de origen, que tratan de implicar a los mismos migrantes y a sus asociaciones u organizaciones representativas, con el objeto de que sean partícipes del desarrollo local de sus comunidades.

Aún así, lo cierto es que, hasta el momento, las medidas relacionadas con estos aspectos contenidos en los acuerdos, apenas se han puesto en práctica, ni para los emigrantes colombianos, ni para los ecuatorianos, ni para beneficiar a sus respectivas regiones de origen.

Paulatinamente, la AECI ha ido comprometiéndose e involucrándose en las políticas de codesarrollo. El nuevo Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 (pag. 171), establece que «la política de codesarrollo se ejecutará en coherencia con las políticas definidas desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, especí-

¹ «Migraciones y relaciones con países terceros»; autora: Anna Terrón; pag. 16.

ficamente, desde la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, en coordinación con otras administraciones y agentes de la cooperación. Se abordará la homologación de un modelo multilateral basado en la consideración de los flujos migratorios, como una fuente de riqueza para los países de origen y destino, y del codesarrollo, como un ámbito de actuación multicultural y transnacional». La cooperación española dará prioridad inicialmente a acciones de codesarrollo en dos países de enorme importancia por el volumen de sus inmigrantes en España: Marruecos y Ecuador». Esta misma estrategia es recogida en el Plan Anuario de la Cooperación Española para el 2005 (pag. 67).

No obstante, mientras que estas tareas no sean llevadas a cabo por las instituciones estatales, el fomento de las mismas ha venido siendo uno de los objetivos que se han marcado distintas organizaciones no gubernamentales (ONG's), mediante la ejecución de sus respectivos proyectos o programas, tanto desde el país de origen como desde el país de destino. Desde el año 2003, algunas ONG's comenzaron a ejecutar proyectos relacionados con diversos aspectos contemplados en los acuerdos, pero no cumplidos en su totalidad por las instituciones estatales, como por ejemplo, los proyectos dirigidos a otorgar facilidades para el retorno voluntario de los trabajadores migrantes a sus países de origen, o para el envío de remesas económicas hacia sus familias. Y en un ámbito más amplio, las mismas organizaciones también han estado impulsando la adopción de políticas estatales de codesarrollo. En este sentido trabajan organizaciones como AESCO (Asociación España Colombia), AICODE (Asociación Iberoamericana para la Cooperación, el Desarrollo y los Derechos Humanos), la Fundación Esperanza (ONG colombiana especializada en la prevención y erradicación de la trata de personas) o el proyecto sobre «participación sindical en los procesos migratorios», ejecutado por ISCOD, a través de sus tres centros de información en Quito, Guayaquil (Ecuador) y Bogotá (Colombia).

3. ESTRATEGIA PARA CUMPLIR LA FINALIDAD Y LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO «PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS PROCESOS MIGRATORIO»

Para poder cumplir con sus fines y con sus objetivos, el proyecto «participación sindical en los procesos migratorios» se ha plan-

teado una estrategia consistente en la coordinación permanente entre la UGT, como central sindical en el país de destino, España, y las centrales sindicales de los respectivos países de origen. Mediante este sistema de coordinación sindical se procura concretar unos mecanismos de monitoreo o verificación sobre el cumplimiento de los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, que comprenda desde el momento de la contratación en el país de origen, hasta el puesto de trabajo, en el país de destino.

Y esta estrategia surge a raíz de que los acuerdos estipulan el respeto y la protección para el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores, una vez que se encuentran en su puesto de trabajo, en España. Pero en dichos acuerdos no se especifica ningún efectivo mecanismo para asegurar que ello sea cumplido, puesto que no se designa a ninguna entidad que verifique u observe el cumplimiento de los derechos laborales y condiciones contractuales una vez que los trabajadores están en su destino. Por ejemplo, el acuerdo con Colombia deja a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)² las labores de asistencia y asesoramiento a los trabajadores colombianos en relación a todo el proceso; sin embargo, no se le otorgan a dicha institución ni medios, ni mecanismos para verificar el cumplimiento de ese proceso, una vez que los trabajadores están en su destino.

Ante esta situación, cabría entender que para proteger el cumplimiento de los derechos laborales y de las condiciones contractuales de los trabajadores migrantes en España, al igual que para el resto de los trabajadores, por un lado, estarían las Inspectorías de Trabajo del Ministerio de Trabajo y, por otro lado, estaría la posterior vía judicial laboral. Sin embargo, la situación de especial vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores extranjeros inmigrantes, provoca grandes dificultades para que éstos puedan denunciar una situación de violación de sus derechos laborales ante las instancias oficiales habituales, máxime si se tienen en cuenta otros factores, como los cortos plazos de contratación de los trabajadores temporales, el desconocimiento de la legislación laboral española y de los mecanismos nacionales de protección a los derechos laborales, o simplemente, la necesidad de los trabajadores de asegurar el puesto laboral.

² El SENA es la institución colombiana que está a cargo de la preselección de trabajadores colombianos que son contratados en el marco del acuerdo bilateral entre España y Colombia.

Ello ha motivado que, según se desprende de un informe emitido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)³, algunos trabajadores hayan visto violadas las condiciones contractuales que se les ofreció en origen y no hayan planteado sus demandas correspondientes ante la Inspectoría de Trabajo, provocándose cierta situación de indefensión. Posteriormente, al regreso a su país de origen, han planteado sus quejas y reclamos, ante la institución nacional involucrada en el proceso de selección (SENA en Colombia), sin que ella pudiera actuar desde el país de origen sobre hechos ya consumados en el lugar de destino, por lo que se ha consolidado la situación de indefensión de estos trabajadores.

Y este es, uno de los problemas principales que se da en la puesta en marcha de los acuerdos relativos a la regulación y ordenación de los flujos migratorios, y que, precisamente, trata de corregir el «proyecto participación sindical en los procesos migratorios», a través de la reciente creación y coordinación entre los centros-guías, situados en Colombia, Ecuador, como países de origen, y los centros-guías existentes en las sedes de UGT en el territorio español.

4. FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO-GUÍA DE BOGOTÁ

El Centro-guía de Bogotá fue instalado en febrero de 2005, por la Central de Trabajadores de Colombia (CTC), como contraparte local del proyecto. Para ello, fue conveniente la previa realización de una ronda de conversaciones entre ISCOD y la CTC, de forma que esta última central sindical se concienciara sobre el reto que, de cara al futuro, supone para las organizaciones sindicales la defensa y la protección de los derechos laborales de las personas migrantes, no sólo desde los países de destino, sino también desde los países de origen. Una vez concertada una postura común en torno al tema, se puso en marcha el proyecto y, desde entonces, se han desarrollado las siguientes actividades:

Las primeras preocupaciones y labores a ejercer, lógicamente, se refirieron a la puesta en marcha del proyecto, mediante la con-

³ Informe de la Dirección General de Empleo y Trabajo del SENA sobre el acuerdo entre Colombia y España, relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales. Capítulo 2: dificultades que han afectado el desarrollo del acuerdo.

tratación de un equipo técnico que se haría cargo del centro, así como la creación de la infraestructura material suficiente para cumplir con las funciones y tareas establecidas en el proyecto aprobado por la AECl.

El equipo contratado por el proyecto para el funcionamiento del centro guía de Bogotá consiste en cinco personas: un codirector del centro, un equipo técnico (formado por una abogada laboralista, un trabajador social y una historiadora con experiencia de trabajo en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia), una contable, una secretaria y una auxiliar administrativa.

Durante los primeros meses de su funcionamiento, el equipo se puso a trabajar en la ubicación y contratación de un local o espacio físico donde ubicar las oficinas del centro-guía y el equipamiento (informático, mobiliario, etc.) para dichas instalaciones.

Una vez resueltos los aspectos logísticos mencionados, llegó una etapa en la que el personal localmente contratado en Colombia, debió asimilar y apropiarse de los contenidos de la normativa española sobre extranjería e inmigración, para lo que fue necesario la elaboración de materiales didácticos y la realización de talleres o cursos dirigidos a que el nuevo personal local pudiera apropiarse, no sólo de la normativa española de extranjería, sino también de las constantes reformas que esta normativa ha sufrido durante los últimos años; estas reformas continuas podrían crear cierta confusión razonable entre el personal colombiano, sin experiencia previa ni en el ámbito de la inmigración en España, ni en este tipo de normativa.

Una vez que se habían superado todas las dificultades explicadas anteriormente, correspondió dar a conocer el inicio del proyecto ante la sociedad colombiana y, concretamente, ante las personas trabajadoras interesadas en emigrar hacia España. Para ello, la CTC emitió una serie de cuñas en distintos medios de comunicación (radio, televisión) con un enfoque social. Por otra parte, como el objetivo era llegar a los trabajadores colombianos, durante las actividades de conmemoración del 1 de mayo (Día del Trabajo), se repartieron 5.000 volantes informativos sobre el centro.

A partir de las cuñas emitidas y de los volantes repartidos, comenzaron a llamar y a llegar usuarios al centro-guía. A partir de entonces, se comenzaron a distinguir tres formas de atención al público:

- La personalizada y directa, dirigida a los usuarios que llegan directamente al centro-guía a solicitar información y asesora-

ramiento. Esta atención puede ser de tipo individual o grupal. Para ello, se elaboraron unas fichas que recogen el perfil de los usuarios, así como la información que demandan.

- La atención telefónica, en la que también se rellenan las mismas fichas.
- La atención informática al público, que se realiza mediante el correo electrónico dirigido al centro. Para ello, inicialmente, se abrieron dos direcciones electrónicas, a las que los interesados pueden enviar sus consultas: ctcmigracione@yahoo.com y ctcmigraciones@yahoo.com. A partir de las consultas realizadas a través de este medio de comunicación, se observó que existe cierto interés sobre el tema, no sólo en la capital, sino que está extendido en diversas localidades de todo el territorio colombiano, como en Medellín, Cali, Ibagué, Santa Marta y Bucaramanga, entre otras. A raíz de esta circunstancia y para facilitar el acceso a la información informática desde las áreas más remotas, en julio, el proyecto puso en marcha una página web informativa (www.sindicatoseinmigración.org).

Desde el 20 de abril de 2005, fecha en que el centro comenzó su atención al público, hasta el 15 de junio, el centro-guía de Bogotá atendió un total de 291 personas que asistieron personalmente al centro, de forma individual o en grupos; 458 personas por la vía telefónica; y a 77 personas que solicitaron información mediante correo electrónico.

Durante estos primeros meses de puesta en funcionamiento del centro-guía, es lógico pensar que muchas de las consultas que se fueron realizando estaban basadas en el desconocimiento de sus funciones. De ahí que un alto porcentaje de las consultas se dirigiera a saber si el centro-guía puede proporcionar trabajo en España, actividad que está fuera de las posibilidades y de los objetivos del centro. Pero otro porcentaje importante de las consultas, demandan asesoría en la aplicación práctica de la normativa española sobre extranjería y éstas pueden ser agrupadas en cuatro bloques mayoritarios, que se refieren a: los mecanismos para la obtención de visados para entrar en España según las circunstancias individuales de cada persona, los mecanismos para obtener autorizaciones de trabajo, la reagrupación familiar y, finalmente, las condiciones laborales en España.

Para responder a estas consultas, el personal del centro-guía siempre se fundamenta en la legislación española sobre extranjería e inmigración y en el Código de Trabajo. Sin embargo, para atender

las consultas de una forma más eficiente y en concordancia con la petición de diversos usuarios, a partir de julio, se comenzó a elaborar un díptico o folleto con información sobre las tramitaciones y aspectos que se preguntan más frecuentemente.

Del mismo modo, desde ISCOD y desde el Departamento Confederado de Migraciones de UGT, se ha elaborado una guía o manual sobre los aspectos de extranjería, inmigración y legislación laboral, con un lenguaje más comprensible, directo y sencillo, dirigido a los trabajadores y trabajadoras procedentes de los dos países de origen en los que se está ejecutando el proyecto, aunque también comprensible para todos los trabajadores, al margen de su nacionalidad. Esta Guía fue presentada el 29 de noviembre y a partir de su publicación, se va a ir entregando a los usuarios del centro, a efectos de que obtengan una mayor información documentada.

La Guía está dividida en tres apartados, uno relativo a los derechos que los y las inmigrantes tienen en España, diferenciados según sea su situación administrativa regular o irregular. Otro apartado, corresponde a la normativa de extranjería en España, es decir, trámites, procedimientos, etc., para adquisición de una situación administrativa regular en España, donde se incluyen las autorizaciones de residencia, las autorizaciones de residencia y trabajo, la reagrupación familiar, el contingente, etc. Y un tercer apartado, está centrado en las cuestiones laborales que van a afectar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en España, y fundamentalmente cuáles son sus derechos laborales.

Pero, para el cumplimiento de parte de los objetivos del proyecto «Participación sindical en los procesos migratorios», también se debe desarrollar otra serie de actividades que no se ciñen exclusivamente a la puesta en marcha del Centro-guía, sino que implican todo un proceso de apertura de relaciones con otras ONG's y proyectos, así como con las instituciones estatales españolas, colombianas y ecuatorianas, involucradas en la ejecución de los acuerdos bilaterales relativos a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales.

En este sentido, desde el Centro-guía de Bogotá se han establecido relaciones con la Sección laboral de la Embajada de España, con la Sección Consular para Migraciones del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia y con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Paralelamente, en el ámbito de las organizaciones no gubernamentales, se iniciaron las relaciones con la Fundación

Esperanza y AESCO; la primera está especializada en prevenir e informar a las personas que emigran sobre los riesgos de la emigración irregular y la trata de personas. Y AESCO es una ONG hispano-colombiana que promueve proyectos de desarrollo en origen, proyectos de codesarrollo, proyectos relacionados con el retorno voluntario y al mismo tiempo, mantiene centros de orientación a emigrantes, tanto en Bogotá, como en Pereira (Colombia).

A través de los centros-guía del proyecto, mediante la atención de usuarios o mediante su interlocución con otras entidades involucradas en los procesos migratorios, se obtiene conocimiento sobre algunos problemas prácticos o dificultades que se dan a raíz del funcionamiento de los mecanismos de regulación de la migración hacia España, así como situaciones en destino que podrían estar afectando a los trabajadores acogidos a los acuerdos relativos a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales.

Una vez detectadas estas dificultades, si no pueden ser solucionadas desde los mismos centros-guía, éstos trasladan la información al Departamento Confederal de Migraciones de la UGT, que evalúa la situación, realiza propuestas de actuación para solucionar las dificultades, y, cuando corresponde, las traslada a los órganos correspondientes de la Administración Pública.

A su vez, el Departamento Confederal de Migraciones participa en la Comisión Laboral Tripartita de las Migraciones, creada a raíz del Real Decreto 2393/2004. La comisión está formada por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración (adscrita al Ministerio de Trabajo) y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal. Y esta comisión constituye el espacio a donde el Departamento Confederal de Migraciones de UGT traslada aquellas preocupaciones, propuestas y recomendaciones que requieren ser discutidas en dicho marco tripartito de negociación y toma de decisiones.

En estos momentos, el proyecto «Participación sindical en los procesos migratorios» está estudiando una metodología que facilite la puesta en marcha de mecanismos para monitorear el cumplimiento de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores migrantes, una vez que están en destino, y que permita mantener informadas a las instituciones estatales de origen involucradas en el proceso de preselección y asesoramiento de los trabajadores.

Por último, cabe mencionar que también se contempla la posibilidad de que el proyecto pueda participar en un proceso de con-

sulta que la Sección Consular de Migraciones del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia ha iniciado con organizaciones sociales, a efectos de evaluar la puesta en marcha del «Acuerdo bilateral relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales», puesto que, entre el 20 y el 25 de noviembre, tuvo lugar en Madrid la última reunión de la comisión mixta de seguimiento del acuerdo bilateral, con el objeto de evaluar sus avances y plantear propuestas para su mejora.