



Editorial a cargo de Victoria Rodríguez-Rico Roldán, miembro del Instituto de Migraciones y Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Granada.

“Los desafíos de la *admisión selectiva*”

Sin perjuicio de la complejidad de definir el término “talento”, del que no existe un concepto consensuado, no hay duda de que la atracción del denominado capital humano de alta cualificación constituye uno de los principales factores estratégicos de competitividad en nuestro actual contexto de globalización económica. Asistimos, así, a una suerte de competencia por estas movilidades internacionales entre empresas y centros tecnológicos y científicos, concedores de las ventajas que incorporan en la economía del conocimiento.

Con ello, parece imponerse o, al menos potenciarse, un modelo selectivo de recepción de flujos migratorios o una inmigración más *elitista* frente al modelo de inmigración no cualificada que se había implantado y consolidado en décadas anteriores. El contraste es evidente, ya que, frente a esa inmigración más tradicional, protagonizada por personas con carencias o limitaciones competenciales, emerge esta otra inmigración “deseada”, vinculada a personas con altas cualificaciones, alternándose mecanismos tendentes a alentar esta última y otros tantos a reprimir la primera. El enfoque selectivo reemplaza, en este contexto, al cuantitativo propio de la migración laboral general. La política migratoria pasa a ser concebida como un factor de competitividad, pues ya no se atiende tanto al mercado laboral nacional en sí mismo, sino de forma más amplia al desarrollo económico. No hay más que analizar el actual régimen normativo de la tarjeta azul de la Unión Europea, cuya Directiva ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico este mismo año. A través de procedimientos más rápidos, criterios de admisión más flexibles y derechos más amplios, se fomenta la movilidad vinculada al talento.

La emigración de trabajadores altamente cualificados repercute, por razones obvias, en beneficio tanto de los países de destino, que aprovechan la alta cualificación de estas personas sin haber sufragado la formación correspondiente, como de los propios trabajadores, quienes encuentran en esos países las oportunidades acordes a sus expectativas o intereses profesionales. Más discutible es si tales ventajas pueden asociarse igualmente a los países de origen que experimentan una pérdida nada desdeñable de capital humano, especialmente si se trata de países en desarrollo. En este sentido, los trabajadores altamente cualificados tienden a emigrar desde lugares en los que escasea la mano de obra buscando aquellos otros en los que esta existe en mayores proporciones, lo que conduce a una suerte de círculo vicioso: los profesionales altamente cualificados dejan sus países de origen y, con ello, la situación económica de

los mismos se resiente y opera a modo de factor de expulsión provocando de nuevo la emigración de personas.

Solo una adecuada estrategia de retorno o la articulación de redes eficaces científicas y profesionales de intercambio y transferencia de conocimiento vinculada a la circulación del talento podría mermar las reticencias que *a priori* despierta cualquier privación de trabajadores altamente cualificados respecto de tales países. El fenómeno requiere de una gestión equilibrada que aspire a conseguir, en el marco de instrumentos de coordinación y cooperación, una distribución más justa, por ecuánime, de las ventajas asociadas a este tipo de movimientos migratorios. Se trata de corregir, en fin, el carácter unidireccional que típicamente presenta la migración altamente cualificada.