

LA MOVILIDAD DE PERSONAS CON FINES EMPRESARIALES: EL CETA*

The mobility of people with business purposes: the cet

Sergio González García**

Recibido: 30 de noviembre de 2017
Aprobado: 15 de diciembre de 2017

Para citar este artículo / To cite this article

González, G., Sergio. (2018) La movilidad de personas con fines empresariales: El CETA. Revista Alma Mater, 14 (1), pp. 125 - 138.

Resumen

La búsqueda de talento fuera de las fronteras de la Unión Europea ha asumido un importante protagonismo en los últimos años. El presente estudio aborda los cambios normativos que se están introduciendo para fomentar la inmigración de personalmente cualificado, incidiendo en los tratados mixtos que se están concertando con terceros países para facilitar e incrementar las relaciones comerciales. El Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA) entre la Unión Europea y Canadá -recientemente ratificado por España- es un buen ejemplo del nuevo rumbo que está tomando la política migratoria de los países más desarrollados. Frente a las dificultades cada vez mayores que encuentran los inmigrantes ilegales, se pone todo tipo de facilidades para atraer el talento y el capital.

Palabras Clave

Inmigración, personal altamente cualificado, Directiva Blue Card, visa oro, libre comercio, CETA, prestadores de servicios contractuales

Abstract

The search for talent outside the borders of the European Union has assumed an important role in recent years. The present study addresses the normative changes that are being introduced to encourage the immigration of personally qualified, influencing the mixed treaties that are being arranged with third countries to facilitate and increase commercial relations. The Global Economic and Trade Agreement (CETA) between the European Union and Canada - recently ratified by Spain - is a good example of the new direction that the migration policy of the most developed countries is taking. Faced with the growing difficulties encountered by illegal immigrants, all kinds of facilities are put in place to attract talent and capital.

Key Words

Immigration, highly qualified personnel, Blue Card Directive, gold visa, free trade, CETA, contractual service providers.

* Trabajo clasificado como artículo de reflexión. Desarrollado en el marco de la Investigación de la Universidad Rey Juan Carlos, para el V Congreso Iberoamericano y Europeo Alcalá de Henares.

** Doctor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos. Profesor visitante. Correo electrónico: sergio.gonzalez@urjc.es

INTRODUCCIÓN

El artículo 13 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 reconoce el derecho de toda persona «a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado» (apartado 1º) y «a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país» (apartado 2º). De este modo, se garantiza el derecho a la emigración, sin que pueda afirmarse lo mismo con respecto a la inmigración (Regets, M.C., 2001).

Los Estados tienen capacidad soberana para decidir quién entra en su territorio: valoran las circunstancias económicas y sociales que rodean el fenómeno migratorio y, atendiendo al bien común de aquellos que viven y operan dentro de sus fronteras, establecen la política migratoria. El resultado final pone de manifiesto las contradicciones de una sociedad globalizada, condicionada por la primacía de los mercados, donde la libre circulación de bienes, servicios, capitales e información parece situarse por encima de las personas. Como ha puesto de manifiesto nuestra mejor doctrina, en las sociedades occidentales opera una «doble vara de medir la libertad»: amplia, cuando se trata de bienes e inversiones, y, selectiva, si afecta a las personas (Fernández Fernández, 2014, p. 6).

La inmigración legal se configura a través de convenios multilaterales y bilaterales que permiten una circulación selectiva de personas; y por medio de tratados que crean espacios en los que la libertad ambulatoria opera plenamente. La Unión Europea es el principal exponente de este último supuesto. Se eliminan las fronteras interiores (entre los Estados miembros) y se refuerzan las exteriores (Regets, 2001), sin perjuicio de las particularidades de cada país con respecto a las políticas de entrada (Zaiceva y Zimmermann, 2012).

Las normas de la Unión Europea en materia de inmigración resultaban coherentes con el proyecto de construcción europea e iban acompañadas de una política de adhesión de nuevos Estados que pretendía lograr un mayor grado de integración económica y social. Sin embargo, en los últimos años se ha producido un cambio de rumbo. La crisis económica, el terrorismo y los efectos sociales de la inmigración «no deseada» han provocado que algunos países -como Reino Unido- se estén planteando abandonar el barco. La aprobación de tratados mixtos -como el Acuerdo Económico y Comercial Global entre la Unión Europea y Canadá o CETA- que, al amparo de las competencias de la Unión en materia de comercio, estimulan la libre circulación de bienes, servicios y capitales, configurando una libre circulación de personas selectiva, plantea interrogantes: ¿Hacia dónde nos conduce la nueva agenda de la Unión Europea? ¿Se podría producir un regreso al pasado dentro de nuestras propias fronteras?

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

La política de inmigración de la unión europea

La política de inmigración de la Unión Europea encuentra su fundamento en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). En el artículo 79 TFUE se establece el objetivo de la política común de inmigración: «garantizar, en todo momento, una gestión eficaz de los flujos migratorios, un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros, así como una prevención de la inmigración ilegal y de la trata de seres humanos y una lucha reforzada contra ambas» (apartado 1º). La Unión está facultada para establecer las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en los Estados miembros de la Unión Europea -sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros a establecer volúmenes de admisión cuando busquen trabajo en su territorio-; definir sus derechos y adoptar medidas contra la inmigración ilegal (apartados 2º y 5º). Asimismo, tiene competencia para celebrar acuerdos con terceros países para la readmisión «en sus países de origen o procedencia, de nacionales de terceros países que no cumplan o que hayan dejado de cumplir las condiciones de entrada, presencia o residencia en uno de los Estados miembros» (apartado 3º).

La política de la Unión Europea en materia de inmigración se rige por el principio de solidaridad y de reparto equitativo de responsabilidad entre los Estados miembros, incluyendo también

el aspecto financiero (artículo 80 TFUE). Sobre este reparto de cargas se asienta la estrategia migratoria de la Unión.

a. Agenda en materia migratoria

La relación de la Unión europea con terceros países en materia migratoria toma como punto de partida el «Enfoque Global de la Migración y la Movilidad» (GAMM), adoptado por la Comisión en 2011. El GAMM se basa en cuatro pilares: inmigración legal y movilidad; inmigración irregular y trata de seres humanos; protección internacional y política de asilo; y maximización de la repercusión de la migración y la movilidad en el desarrollo.

Durante las dos últimas décadas, la actividad de la Unión Europea en materia de inmigración se ha configurado a partir de los programas plurianuales de Tampere (1999), La Haya (2004) y Estocolmo (2009). En 2014, a la finalización de este último, la Comisión publicó una nueva Comunicación titulada «Una Europa abierta y segura: ha llegado la hora de hacerla realidad», en la que ofrecía su visión de la futura agenda de asuntos de interior. Unos meses después, el Consejo Europeo definió en sus Conclusiones de 26 y 27 de junio de 2014, «las orientaciones estratégicas de la programación legislativa y operativa en el espacio de libertad, seguridad y justicia» para el periodo 2014-2020, dando paso a una nueva etapa en la que los programas se sustituyen por directrices orientadas hacia la transposición, aplicación y consolidación de instrumentos jurídicos y medidas que permitan optimizar la migración legal y combatir la irregular.

Con el debate migratorio sobre la mesa, el 13 de mayo de 2015, vio la luz la Agenda Europea de Migración donde, entre otras cosas, se propone reducir los incentivos a la inmigración irregular; mejorar la gestión en las fronteras para salvar vidas y garantizar la seguridad; mejorar la política común de asilo; y establecer una nueva política de inmigración legal mediante la modernización y revisión del sistema de tarjeta azul, la determinación de nuevas prioridades en materia de políticas de integración y la optimización de las ventajas que la política migratoria brinda a las personas y los países de origen.

Casi un año después, el 6 de abril de 2016, la Comisión publicó la comunicación titulada «Hacia una reforma del Sistema Europeo Común de Asilo y una mejora de las vías legales hacia Europa». En ella, se plantea nuevamente la revisión del sistema de tarjeta azul, incidiendo en la necesidad de atraer a los empresarios innovadores al territorio de la Unión Europea y configurar un modelo de gestión de la inmigración legal más coherente y eficaz.

b. Inmigración legal vs inmigración ilegal

Las Unión Europea ha aprobado diversas directivas en materia de inmigración y, por medio de la Comisión, lleva a cabo la evaluación de su transposición en los Estados miembros. En ellas, se regula la inmigración legal de determinados colectivos, en atención -principalmente- a intereses económicos; y se combate y sanciona, por muy diversos motivos, la inmigración irregular (o ilegal).

Configuran el marco normativo en materia de inmigración legal: 1) la *Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de nacionales de terceros países residentes de larga duración*, modificada en 2011 con el fin de extender su ámbito de aplicación a los refugiados y otros beneficiarios de protección internacional; 2) la *Directiva 2009/50/CE, del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado* (Directiva Blue Card), actualmente en proceso de revisión, que incluye un procedimiento abreviado para la expedición de un permiso especial de residencia y de trabajo con unas condiciones más atractivas para los trabajadores de terceros países que entren en los Estados miembros para desempeñar un empleo altamente cualificado; 3) la *Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado*

miembro; 4) la *Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros*, que autoriza a este colectivo a permanecer temporalmente en la Unión Europea durante un periodo máximo de entre cinco y nueve meses (en función del Estado miembro) para realizar una actividad estacional, sin perder su residencia principal; 5) la *Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales*; y 6) la *Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación aupair* (cuya fecha de transposición se ha fijado para el 23 de mayo de 2018).

Con respecto a la inmigración irregular, la Unión Europea ha adoptado diversos instrumentos. Destacan, en particular: 1) el «paquete sobre la ayuda ilegal a la inmigración irregular», compuesto por la *Directiva 2002/90/CE, de 28 de noviembre de 2002, destinada a definir la ayuda a la entrada, a la circulación y a la estancia irregulares*, la *Decisión marco 2002/946/JAI, de 28 de noviembre de 2002, destinada a reforzar el marco penal para la represión de la ayuda a la entrada, a la circulación y a la estancia irregulares* y la *Directiva 2004/81/CE del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal, que cooperen con las autoridades competentes*; 2) el «Plan de Acción de la UE contra el tráfico ilícito de migrantes», de mayo de 2015; 3) la *Directiva 2008/115/CE, de 16 de diciembre de 2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular*, el «Plan de Acción de la UE en materia de retorno», de 9 de septiembre de 2015, y las Conclusiones del Consejo sobre el futuro de la política de retorno; y 4) la *Directiva 2009/52/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular*. De forma complementaria, se negocian y celebran acuerdos de readmisión con los países de origen y de tránsito para el retorno de los migrantes irregulares y se coopera con ellos en la lucha contra la trata de seres humanos (Raffaelli, 2017).

La inmigración de personal altamente cualificado

Hasta hace unas décadas, los desplazamientos de trabajadores se dirigían hacia el Norte, cumpliendo la normativa vigente, tenían carácter permanente y afectaban principalmente a varones con escasa cualificación. Sin embargo, esta tendencia ha ido cambiando progresivamente. La inmigración ha empezado a fluir en todas las direcciones (Sur-Norte, Norte-Sur, Sur-Sur y Norte-Norte), alternando situaciones de permanencia y temporalidad (emigración circular, de ida y vuelta), desplazamientos regulares o irregulares, de hombres y mujeres que salen a buscar trabajo fuera de sus fronteras (Fernández Fernández, 2014).

Esta diversificación de flujos migratorios no ha afectado a las personas altamente cualificadas, con una formación de tercer nivel educativo (el mínimo suele situarse en 13 años de formación que culminan con un título universitario o equivalente). Las sociedades occidentales compiten por la captación del talento, por lo que estos trabajadores se dirigen hacia los países que ofrecen mejores condiciones (Docquier, Lohest y Marfouk, 2005; y Fernández Fernández, 2014).

Los inmigrantes altamente cualificados se desplazan por los siguientes motivos: económico-laborales, para cubrir puestos altamente cualificados por menor salario o porque falte personal en sectores de alto valor (el extranjero incrementa sus ingresos y consigue una mayor estabilidad laboral bajo una mejor organización); políticos (guerras y conflictos internos); demográficos, ante la baja fertilidad y aumento de las expectativas de vida en los países ricos, que necesitan cubrir el desequilibrio generacional y compensar sus sistemas de Seguridad Social; educativos y laborales, para adquirir educación, formación, cualificación y capacidades; sociales, que responden a la idea que buscar un futuro mejor para la familia, apoyándose en muchos casos

en un tejido social previo; geográficos, atendiendo a la cercanía con el Estado receptor; históricos, por afinidad cultural, lingüística, religiosa o sentimiento de familiaridad; y naturales, relacionados con cambios climáticos y meteorológicos, desastres naturales de origen físico (terremotos, huracanes...) y biológico (plagas, enfermedades...). (Fernández Fernández, 2014).

La inmigración de este tipo de trabajadores tiene efectos positivos: una mayor circulación internacional del conocimiento, grandes opciones de generar empleos adaptados a las expectativas de la alta cualificación alcanzada, inmejorables oportunidades para la captación de talento, formación de clusters internacionales de tecnología e investigación (Fernández Fernández, 2014 y Regets, 2001), en situaciones de desempleo, ofrece una salida a los jóvenes («válvula de salvación del desempleo») que, cuando vuelven a su país de origen, lo hacen más formados (Regets, 2001 y Commander, Kangasniemi y Winters, 2003), facilita el acceso a la tecnología (Kuhn y McAusland, 2008) y contribuye a mejorar la economía de los países menos favorecidos a través de las remesas que los inmigrantes envían a sus familias (Docquier, Lodigiani, Rapoport y Schiff, 2011).

En cuanto a los efectos negativos: se acentúa la diferencia entre ganadores (países ricos) y perdedores (países pobres), tanto por la pérdida de la inversión en educación como por la pérdida de productividad y crecimiento futuros (Fernández Fernández, 2014), implica una reducción de salarios y un aumento del desempleo en el país receptor, problemas de integración, la expulsión de los mejores centros educativos y de investigación de los nacionales y la transferencia de tecnología hacia el exterior (Regets, 2001), un desaprovechamiento de conocimientos, cuando la cualificación o especialización adquirida en el lugar de origen no es reconocida o aprovecha en el país de recepción (Gibson y McKenzie, 2011), un retraso en el desarrollo económico y social de los países de origen (Docquier, 2006), un descenso de la fertilidad y el envejecimiento de la población, cuando la inmigración afecta a los jóvenes (Marchiori, Shen y Docquier, 2009), reduce el potencial de productividad o rendimiento económico (Kuhn y McAusland, 2006), en tanto será común la falta de tasa de reemplazo (Docquier, Lohest y Marfouk, 2005), se perderá talento directivo (Beine, Docquier y Rapoport, 2003) y capacidad para innovar (Chiswick, 2005) y adaptar los avances modernos, acometer actividades de emprendimiento, con la consiguiente pérdida de estímulo para la inversión extranjera (Faini, 2004).

La Unión Europea ha sopesado todas estas circunstancias y se ha quedado con los aspectos más positivos de la inmigración de las personas con una alta cualificación, adoptando medidas para facilitar su entrada y residencia, así como la de sus familias, a través de la Directiva Blue Card (Grossmann y Stadelmann, 2008). Es cierto que algunos países como Reino Unido, Irlanda y Dinamarca han preferido mantenerse al margen de la aplicación de esta Directiva -amparándose en el sistema *opting out*- y han aprobado sus propias normas (el sistema de puntos de Reino Unido y Dinamarca ha sido ampliamente analizado, entre otros, por Iglesias Sánchez, 2010). Sin embargo, todos están luchando por la captación de conocimiento. De hecho, la verdadera competencia se encuentra fuera de nuestras fronteras. Estados Unidos, Canadá, Australia y Suiza son, por el momento, los grandes vencedores (Iglesias Sánchez, 2010).

a. La estrategia de la Unión Europea: la «Blue Card»

La política migratoria de la Unión Europea está condicionada por el objetivo marcado en el Consejo de Lisboa de 2000: mejorar la competitividad a partir de una economía basada en el conocimiento. De ahí que se haya impulsado la captación por parte de los Estados miembros de personas con un «perfil profesional alto» que ocupen puestos de responsabilidad sin que ello suponga un incremento de salarios o, incluso, con una reducción de los mismos (Fernández Fernández, 2016). Esto es, enriquecerse a costa de empobrecer a los países que no pueden retener a las personas con más talento (Miñano Yanini, 2017).

La inmigración legal responde a un criterio selectivo, distinguiendo entre inmigrantes «queridos» y «no queridos» (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, 2016, pp. 129-130). Como hemos visto, se favorece la movilidad por estudios, para atraer investigadores, captar mano de

obra cualificada... Toda medida que sirva para mejorar la competitividad dentro de nuestras fronteras es bienvenida.

La Directiva Blue Card es uno de los mejores exponentes de esta política migratoria. Con ella se pretende garantizar un marco uniforme para la captación de talento fuera de las fronteras de la Unión Europea. Atraer, sin necesidad de retener, a los inmigrantes altamente cualificados (conforme a lo dispuesto en su artículo 2, la tarjeta tiene una validez de uno a cuatro años e incluso ser inferior al año); crear un compromiso en esta materia; y frenar la fuga de cerebros (Ushakova, 2011).

Entre los múltiples elementos que configuran el estatuto jurídico de estos trabajadores de alta cualificación, destacan: la limitación de la actividad (durante los dos primeros años solo pueden desarrollar las actividades para las que están altamente cualificados); la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios (con matices en materia de asistencia social); la configuración de un régimen de reagrupación familiar más favorable; y la posibilidad de acceder a la residencia permanente (Iglesias Sánchez, 2010).

Para poder entrar a trabajar en un Estado miembro bajo las condiciones de la directiva es preciso cumplir los siguientes requisitos: 1) acreditar una «cualificación profesional superior», presentando una cualificación académica superior (como, por ejemplo, un título universitario) o acreditando un mínimo de cinco años de experiencia profesional; 2) trabajar por cuenta ajena, de forma remunerada; 3) tener un salario anual bruto elevado, que supere como mínimo 1,5 veces el salario medio nacional; 4) presentar un contrato laboral o una oferta firme de trabajo en un Estado miembro, siendo la duración, como mínimo, de un año; 5) tener la documentación necesaria para realizar el viaje (incluyendo el seguro médico); y 6) cumplir los requisitos legales cuando la profesión esté regulada (Ushakova, 2011). Si se dan estas condiciones y se sigue el procedimiento legalmente previsto, la Blue Card permite que los inmigrantes altamente cualificados trabajen en el Estado miembro que haya emitido la tarjeta, sin perjuicio de la posible movilidad a otro Estado miembro (previo cumplimiento de los requisitos legalmente previstos en el mismo)¹.

La Directiva Blue Card se encuentra actualmente en proceso de revisión. La Propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación, de 7 de junio de 2016; y, el posterior Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación», de 10 de marzo de 2017, han puesto de manifiesto la necesidad de optimizar la armonización legislativa, simplificar el procedimiento y mejorar la eficiencia; introducir condiciones de admisión más inclusivas y flexibles (límite salarial general más bajo, reducción de la duración del contrato de doce a seis meses, adaptación de las condiciones al mercado laboral de los Estados miembros y ampliación de la protección a los beneficiarios de protección internacional altamente cualificados); equiparar la experiencia profesional con las cualificaciones académicas correspondientes; favorecer la movilidad intra-Unión Europea; y mejorar los derechos de estos trabajadores (acceso a otros trabajos altamente cualificados, derecho a realizar otras actividades de forma paralela y obtención de la residencia en cinco o tres años, dependiendo de si se reside en distintos o en el mismo Estado miembro). A diferencia de las dificultades que encuentran otros inmigrantes, los profesionales con una alta capacitación tienen cada vez más facilidades para entrar en la Unión Europea.

b. Marco normativo español: la «visa oro»

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores (Ley de emprendedores) y su internalización, introdujo dentro de su título V («internacionalización de la economía española»), sección segunda («movilidad internacional»), una nueva vía para la entrada y permanencia de extranjeros en nuestro país «por interés económico» o «de movilidad internacional»: la

¹ En España, vid.: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/hoja024/index.html>

«visa oro». El objetivo era atraer cinco colectivos de extranjeros: inversores, emprendedores, profesionales altamente cualificados, investigadores y trabajadores que participen en movimientos intraempresariales. Y para ello, se incorporó un procedimiento sencillo, rápido y flexible -especialmente desde la modificación introducida por la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de la segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social- que favorece este tipo de inmigración selectiva.

Aunque estos colectivos estaban ya figurados en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Ley de Extranjería) y en el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, el legislador decidió obviar la regulación preexistente y elaboró otra nueva, más acorde con la política migratoria de la Unión Europea, que se superpone a la ya existente, en detrimento de la seguridad jurídica y la eficacia de los fines perseguidos.

En el modelo resultante, coexisten dos cauces para la entrada de inmigrantes: el general, de carácter restrictivo (la Ley de Extranjería y el Real Decreto que la desarrolla); y la vía privilegiada, por intereses económicos, que se recoge en la Ley de emprendedores (Miñano Yanini, 2017).

La Ley de emprendedores tiene por «objeto apoyar al emprendedor y la actividad empresarial, favorecer su desarrollo, crecimiento e internacionalización y fomentar la cultura emprendedora y un entorno favorable a la actividad económica, tanto en los momentos iniciales a comenzar la actividad, como en su posterior desarrollo, crecimiento e internacionalización» (artículo 1). En principio, nada haría pensar que una norma de estas características sea el escenario adecuado para regular cuestiones de extranjería e inmigración. Sin embargo, el artículo 2 («Ámbito de aplicación»), nos sitúa rápidamente sobre la pista: «Esta Ley es de aplicación a todas las actividades económicas y de fomento de la internacionalización realizadas por los emprendedores en el territorio español».

Los requisitos específicamente previstos para cada uno de los colectivos previstos en la Ley de emprendedores son muy heterogéneos, como el propio objeto y ámbito de aplicación de la norma. La «inmigración querida» (MIÑANO YANINI, 2017, p. 2) afecta a las personas que atraen dinero, conocimiento, formación o experiencia profesional y para ello se prevén una serie de requisitos generales y otros especiales (para cada grupo).

Entre los requisitos generales se incluye: no encontrarse irregularmente en territorio español; ser mayor de dieciocho años; no tener antecedentes penales en España y en los países en los que haya residido los últimos cinco años por delitos tipificados como tales en el ordenamiento jurídico español; no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido; contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada a operar en España; disponer de recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante el período de residencia en España; y abonar las tasas por tramitación de la autorización o visado (artículo 62 de la Ley de emprendedores)

Los requisitos y características especiales para los distintos colectivos de interés son, en síntesis, los siguientes: 1) los inversores (artículos 63-67) deben realizar una «inversión significativa de capital» (en los términos previstos en el artículo 63) para poder vivir y trabajar en España durante un año, ampliable dos más si se solicita autorización de residencia, renovable a su vez por periodos sucesivos (ampliable de dos a cinco años si se mantienen las condiciones que generaron el derecho); 2) los emprendedores (artículos 68-70) tienen que desarrollar una actividad de carácter innovador con especial interés para España (se valora la creación de puestos de trabajo en nuestro país, el perfil profesional del solicitante, el plan de negocio, así como el valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión) y pueden solicitar un visado de un año para realizar los trámites previos al inicio de la actividad, o bien

directamente la residencia, sin necesidad de solicitar visado y sin que se requiera un período mínimo de permanencia, cuando se justifique que previamente se ha producido el inicio efectivo de la actividad empresarial; 3) los profesionales altamente cualificados (artículo 71), categoría en la que se incluye al personal directivo o altamente cualificado y los graduados, posgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio que cumplan los requisitos previstos en la Ley, pueden obtener de la autorización de residencia previa solicitud de la empresa que desee efectuar la contratación; 4) los investigadores (artículo 72) que vayan a realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas -conforme a lo previsto en la norma- o quienes ya sean titulares de una autorización de estancia y residencia, deben hacerlo provistos del correspondiente visado o de una autorización de residencia para formación o investigación, con validez en todo el territorio nacional; y 5) los trabajadores que participen en movimientos intraempresariales (artículos 73-74), esto es, aquellos que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional con una empresa o grupo establecida en España u otro país, siempre que se trate de una actividad empresarial real, y, en su caso, del grupo de empresas, requiera titulación superior o equivalente, o experiencia mínima de tres años, exista una relación laboral o profesional previa y continuada de tres meses con una o varias empresas del grupo, acreditándose documentalmente el traslado por parte de la empresa, pueden acceder a la autorización de residencia de forma individual y colectiva, en este segundo supuesto, siguiendo un procedimiento simplificado.

El caso de los profesionales altamente cualificados resulta especialmente llamativo. La autorización de residencia prevista en la regulación de la Ley de emprendedores se superpone a la autorización de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de la tarjeta azul de la Unión Europea que prevé el artículo 38ter de la Ley de Extranjería, así como a la autorización de entrada, permanencia y trabajo en España de extranjeros que desarrollen actividades de investigación, desarrollo o docentes que requieran alta cualificación, ex artículo 178 Real Decreto 557/2011. ¿Cuál es el motivo? El mismo que impulsa a la Unión Europea a mejorar la Directiva Blue Card: facilitar la captación de talento.

Uno de los principales inconvenientes que pretendía salvar la Ley de emprendedores era el procedimiento general en materia de inmigración previsto en el Real Decreto 557/2011. Y, para ello, se justificó la especialidad argumentado que era necesario un nuevo cauce más ágil y flexible para proteger el mercado nacional. De este modo, frente a los requisitos y prohibiciones que plantea el Real Decreto 557/2011, el artículo 61 de la Ley de emprendedores indica -en consonancia con el resto de la selección- que los extranjeros que se acojan a la vía del interés económico «verán facilitada» su entrada y permanencia en España. La posterior modificación de la norma, a través de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, no ha hecho más que profundizar en esta línea, simplificando el procedimiento y facilitando en mayor medida la obtención de los visado y autorizaciones. (Miñano Yanini, 2017).

La Ley de emprendedores atribuye la competencia para la tramitación de las autorizaciones a un órgano distinto con el fin de agilizar el procedimiento, simplifica los trámites, incrementa la rapidez y agilidad del procedimiento, evita la situación nacional de empleo como condicionante de la concesión de la autorización (DA 5ª 1 de la Ley de emprendedores), simplifica el régimen de reagrupamiento familiar y amplía el ámbito espacial y temporal de duración de los visados y autorizaciones (Miñano Yanini, 2017).

Los resultados demuestran la efectividad de la norma para fomentar la inmigración de colectivos de interés. El informe elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta del resto de los Ministerios implicados, en cumplimiento de la Disposición Final 11ª de la Ley de emprendedores, hace una valoración muy favorable de la norma. Se calcula que, durante 2014, se concedieron un total de 3.120 visados y autorizaciones -que se elevan a 5.580 si se incluye agrupamiento familiar- y que se crearon 12.685 puestos de trabajo, entre empleos directos e indirectos. Entre los distintos colectivos previstos en la Ley de emprendedores, destacan los profesionales altamente cualificados, con 1.231 visados y autorizaciones concedidos, lo que

supone el 39% del total. Estas cifras representan un incremento del 230% con respecto a los datos que arrojó la vía general (Blue Card) durante el periodo anterior. Y las cifras no oficiales obtenidas a fecha de 31 de octubre de 2016 son todavía mejores. Si se suman los datos correspondientes a 2014, se alcanza un total de 24.505 visados y autorizaciones, de los que 11.774 correspondían a los titulares y los restantes 12.731 a sus familiares (Miñano Yanini, 2017).

El ceta: la mercantilización de la libre circulación de personas

El CETA es un acuerdo de libre comercio entre Canadá, la Unión Europea y sus Estados miembros que tiene por objeto facilitar la exportación de bienes y servicios en el territorio de los países firmantes. Las negociaciones finalizaron en agosto de 2014, con la firma de los 28 Estados miembros de la Unión Europea. El Primer Ministro de Canadá, viajó a Bruselas el 30 de octubre de 2016 para firmar el acuerdo en nombre de Canadá. Unos meses después, el 15 de febrero de 2017, el Parlamento Europeo procedió a su aprobación, produciéndose su entrada en vigor «provisional», pendiente de la ratificación de los Estados miembros -y de la no emisión de un informe desfavorable por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea-, el 21 de septiembre de 2017. El 29 de junio de 2017 el Congreso dio luz verde a su ratificación en España.

La web oficial de la Unión Europea destaca entre los efectos beneficiosos del CETA la eliminación de los derechos de aduana; una mayor facilidad para concurrir a la contratación pública canadiense; la apertura a un nuevo mercado y a las exportaciones europeas de alimentos y bebidas; la reducción de costes de los Estados miembros exportadores; el reconocimiento mutuo de cualificaciones; una mayor facilidad para trabajar en Canadá; la creación de condiciones previsibles para los inversores de los países firmantes; y la «teórica» protección de los trabajadores y del medio ambiente.

En contra, se ha apuntado, entre otras cosas, que debilita los derechos de los consumidores europeos, incluidos los relativos a la seguridad alimentaria; elimina unos aranceles que, de por sí, eran bajos; se orienta hacia la obtención de beneficio para las grandes multinacionales; incrementa el riesgo de que aumente el desempleo y se produzcan daños hacia el medio ambiente; hace que resulte casi imposible revertir las privatizaciones; e incluye un mecanismo de solución de controversias entre inversores y Estados con un indisimulado carácter mercantil.

Desde el punto de vista estrictamente laboral, el CETA mejora del *standard* normativo de Canadá, que ha tenido que ratificar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, para la Unión Europea supone la asunción implícita del *dumping* social que se deriva de la aplicación paralela de instrumentos menos garantistas para los trabajadores (el *standard* normativo de los Estados miembros de la Unión Europea es superior al de la OIT). La incorporación de cláusulas de contenido laboral en acuerdos internacionales de carácter comercial -como el CETA- suscita un profundo debate dentro de la doctrina. Algunos autores, se muestran a favor y defienden que es una vía indirecta para asegurar el cumplimiento de los *standards* laborales; otros afirman que pueden suponer una amenaza para la aplicación uniforme de estos últimos y, en última instancia, una disminución de su alcance, en la medida en que se interpreten conforme a las normas y mecanismos previstos en los acuerdos de libre comercio (Guamán, 2016). Un reciente informe sobre el impacto del CETA en el ámbito laboral (Kohler y Storm, 2017) revela que su aplicación en los Estados miembros de la Unión Europea conducirá a una notable compresión salarial y a la pérdida de cerca de 200.000 puestos de trabajo para 2023, por lo que -con los números en la mano- parece que, en este caso, el debate se decantará a favor de los detractores.

a. Aplicación provisional y parcial de un tratado mixto

El CETA se ha tramitado como un tratado mixto, puesto que se ven afectadas competencias exclusivas de la Unión Europea y otras compartidas con los Estados miembros. La aplicación provisional del CETA encuentra su fundamentación jurídica en el artículo 218.5 TFUE, correspondiendo al Consejo su autorización mediante una decisión. En nuestro caso, la Decisión (UE) 2017/38 del Consejo de 28 de octubre, relativa a la aplicación provisional del Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 30.7.2 d) de la Decisión (UE) 2017/38, se establece la aplicación provisional de parte del capítulo 8, relativo a las inversiones «solo en la medida en que afecte a la inversión extranjera directa»; se excluye de la misma y «solo en la medida que afecten a las inversiones de cartera, la protección de las inversiones o la solución de diferencias en materia de inversiones entre inversores y Estado» de parte del capítulo 13 (servicios financieros); se opta por que no sean aplicados provisionalmente los artículos 20.12, 27.3, 27.4 y 28.7.7; y, finalmente, se recuerda que la aplicación provisional de los capítulos 22 (comercio y desarrollo sostenible), 23 (comercio y trabajo) y 24 (comercio y medio ambiente) debe respetar el reparto de competencias entre los Estados miembros y la Unión (Rodríguez Magdaleno, 2017). Resumiendo, se dejan fuera las cuestiones más polémicas y sensibles del apartado relativo a las inversiones para que el CETA empiece a rodar.

La aplicación provisional finalizará cuando entre en vigor de forma definitiva o porque una de las partes comunique su intención de no obligarse por el acuerdo, en los términos previstos en el artículo 30.7.3 c) de la Decisión, previa notificación por escrito a la otra parte (Iruretagoiena Agirrezabalaga, 2017). De ser así, el acto surtiría efecto desde el primer día del segundo mes siguiente a la notificación. Aunque el Congreso lo ha ratificado, habrá que ver qué sucede en el resto de los Estados miembros. El carácter parcial de la decisión del Consejo facilita su aplicación provisional y parece adecuada a tenor de las circunstancias (Rodríguez Magdaleno, 2017).

b. El desplazamiento temporal de personas con fines empresariales

El CETA refleja el espíritu y los valores por los que se rige la sociedad globalizada de la información. Hay un incesante desarrollo de la libertad de circulación de servicios, bienes, capitales e información; y una creciente subordinación de la libre circulación de personas a los intereses económicos que mueven el mercado. La libertad ambulatoria de los trabajadores depende de las políticas y de las leyes migratorias, que se rigen por el principio de la soberanía del Estado (Pécoud, Guchteneire, 2009; González, 2010; y Ushakova, 2011). De forma que, cuando este último pierde su soberanía económica y se convierte en un agente más del mercado, se aplica supletoriamente la ley del más fuerte.

El CETA regula en su capítulo 10 la «Entrada y permanencia temporal de personas con fines empresariales». En el primer apartado del artículo 10 se contemplan tres situaciones: 1) los prestadores de servicios contractuales, «personas físicas empleadas por una empresa de una Parte que no tenga ningún establecimiento en el territorio de la otra Parte y que haya celebrado un contrato de buena fe (que no sea a través de un organismo según la definición de la CCP 872), a fin de prestar un servicio a un consumidor de la otra Parte que requiere la presencia temporal de sus empleados en el territorio de la otra Parte para cumplir el contrato de prestación de servicios»; 2) los profesionales independientes, «personas físicas encargadas de prestar un servicio y establecidas como trabajadores por cuenta propia en el territorio de una Parte, que no tengan ningún establecimiento en el territorio de la otra Parte y que hayan celebrado un contrato de buena fe (que no sea a través de un organismo según la definición de la CCP 872), a fin de prestar un servicio a un consumidor de la otra Parte que requiera la presencia temporal de la persona física en el territorio de la otra Parte para cumplir el contrato de prestación de servicios»; y 3) el personal clave, que incluye a «personas en visita de negocios con fines de inversión, inversores, o personas trasladadas dentro de la misma empresa», supuesto este último en el que se incluye el «personal directivo», los «especialistas» y los «becarios con titulación universitaria».

El objetivo común que persigue el desplazamiento de estas personas se pone de manifiesto sin ambages en el artículo 10.2: «facilitar el comercio de servicios y la inversión al permitir la entrada y la estancia temporal de personas físicas con fines empresariales y al garantizar la transparencia del proceso». Y, con este propósito, para definir el ámbito de aplicación (apartados 2 a 6 del artículo 10), se indica, en particular, que el capítulo 10 del CETA «es aplicable a las medidas adoptadas o mantenidas por una Parte respecto a la entrada y la estancia temporal en su territorio de personal clave, prestadores de servicios contractuales, profesionales independientes y personas en visita de negocios de breve duración».

En el caso de los «prestadores de servicios contractuales» y de los «profesionales independientes», se señala que deben contar con un contrato de servicios por un periodo que no supere los doce meses (si es superior, el compromiso sólo se aplica durante los doce primeros meses); haber prestado sus servicios para la empresa durante un periodo mínimo de un año antes de la presentación de la solicitud y contar con, al menos, tres años de experiencia profesional en el sector de actividad objeto del contrato o, si son profesionales independientes, acreditar seis años de experiencia profesional en el referido sector; estar en posición de una titulación universitaria o una cualificación que acredite conocimientos de nivel equivalente y las cualificaciones profesionales necesarias conforme a las disposiciones legislativas de la Parte en la que se preste el servicio; entrar y permanecer con el fin de realizar la prestación de un servicio que sea objeto del contrato, que debe cumplir las leyes y demás requisitos jurídicos de la parte en que se ejecute; y, en el caso de los prestadores de servicios contractuales, percibir la remuneración exclusivamente de la empresa que los contrata durante su estancia en el territorio de la otra Parte. La duración acumulada de la estancia de estos colectivos no puede superar los doce meses, con posibilidad de prórroga.

El «personal clave» se sujeta a las reservas y excepciones previstas en el anexo 10-B, sin que se admita la introducción de limitaciones numéricas. La duración de la estancia varía dependiendo del supuesto en el que nos encontremos: para las «personas trasladadas dentro de la misma empresa (especialistas y personal directivo)», el límite son tres años o la duración del contrato, si esta es inferior, con posibilidad de prórroga de hasta dieciocho meses en función de la apreciación de la Parte que autorice la entrada y la estancia temporales; las «personas trasladadas dentro de la misma empresa (becarios con titulación universitaria)», un año o la duración del contrato, si esta es inferior; para los «inversores», un año, con posibilidad de prórroga; y para las «personas en visita de negocios con fines de inversión», noventa días dentro de cualquier período de seis meses.

Finalmente, con respecto a las «personas de visita de negocios de breve duración» se permite su entrada y estancia temporales para realizar las actividades enumeradas en el anexo 10-D de la decisión, de conformidad con lo dispuesto en el anexo 10-B, siempre que: «a) no se dediquen a vender un bien o un servicio al público en general»; b) «no reciban, por cuenta propia, remuneración de una fuente situada en la Parte en la que las personas en visita de negocios de breve duración permanecen de forma temporal»; y c) «no se dediquen a prestar un servicio en el marco de un contrato celebrado entre una empresa sin presencia comercial en el territorio de la Parte en la que permanecen de forma temporal las personas en visita de negocios de breve duración, por una parte, y un consumidor de dicho territorio, por otra, salvo según se establece en el anexo 10-D». En estos supuestos, no se exige permiso de trabajo u otro procedimiento de aprobación previa, sin que la duración máxima pueda superar los noventa días en un periodo de seis meses (artículo 10.9).

El modelo de movilidad personal, selectiva y temporal previsto en el CETA puede dar lugar a la entrada permanente de trabajadores o incentivar la fuga de cerebros; pese a no ser un acuerdo sobre migraciones, es muy posible que camufle sistemas de reclutamiento y traslado de trabajadores migrantes; establece una regulación claramente protectora de los intereses de las grandes empresas (se importa altamente cualificado y se reconoce su cualificación, en los términos previstos en el capítulo 11), flexible (es una migración identificable y controlada) y altamente beneficiosa (por los costes de la inversión); representa una grave injerencia de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en materia laboral y migratoria; y no cubre los desplazamientos de personas con menor cualificación que tratan de encontrar un trabajo en otro Estado, ni se refiere a las normas estatales relativas a los permisos de residencia o trabajo con carácter permanente (Guamán Hernández, 2017).

Las empresas cuentan con todo tipo de facilidades para contratar personas con un alto nivel de cualificación: los prestadores de servicios contractuales, en el CETA; los «trabajadores altamente cualificados», en la Directiva Blue Card («profesionales altamente cualificados», en la Ley de Extranjería); y el «personal altamente cualificado», en la Ley de emprendedores.

El CETA no sólo se sitúa dentro de la agenda de la Unión Europea y, por extensión, de España, al subordinar la movilidad de los trabajadores a la inversión, la capacidad, la experiencia y el conocimiento. Da un paso más. Como el acuerdo entre Canadá, la Unión Europea y sus Estados miembros es puramente comercial, adopta un enfoque estrictamente económico y trata a los ciudadanos de los Estados firmantes como simples recursos o instrumentos al servicio de las empresas. La aplastante lógica del sistema capitalista inspira un texto que, a buen seguro, producirá una distribución desigual de la riqueza.

2. METODOLOGÍA

Este estudio toma como punto de partida la normativa de la Unión Europea y de España en materia de inmigración. El objetivo es poner de manifiesto la creciente subordinación de la libre circulación de bienes, personas, servicios y capitales a intereses puramente comerciales. Para ello se analiza el cambio de orientación en la política migratoria europea en un contexto de crisis que favorece a las personas altamente cualificadas o con capacidad para invertir frente a aquellas que abandonan su país por falta de recursos; incidiendo, especialmente, en los nuevos tratados mixtos -como el CETA- que dan carta de naturaleza a la mercantilización de la libertad ambulatoria en una sociedad globalizada.

3. RESULTADOS

A la vista de los datos que arrojan los estudios que se han realizado hasta la fecha sobre la inmigración de personal altamente cualificado y de la incorporación de reglas específicas en el CETA que condicionan la movilidad de personas a las necesidades del mercado, cabe afirmar que las principales beneficiarias de la nueva agenda de la Unión Europea serán las grandes multinacionales. Resulta preocupante el número de puestos de trabajo que -según los estudios efectuados hasta la fecha- se van a perder durante los próximos años por este motivo. El nuevo enfoque de la política migratoria de la Unión Europea valora a las personas en términos de eficiencia. Convierte a los seres humanos en recursos al servicio de las empresas, sin que los Estados, cada vez más vulnerables e impotentes como consecuencia y ante la «crisis» del sistema económico y financiero, estén poniendo remedio.

CONCLUSIONES

La libre circulación de bienes, servicios, capitales e información y la progresiva mercantilización de la libertad ambulatoria dan bastantes pistas sobre el futuro de la Unión Europea. Hace tiempo que aquel proyecto que nació por y para la paz, con una clara voluntad democrática, ha apostado definitivamente por un modelo de «economía de mercado abierta y de libre competencia».

Cuando se analizan las normas de España, de la Unión Europea y el contenido del CETA suscrito con Canadá en materia de inmigración, se observa que la balanza se está desequilibrando -en todos los niveles- a favor de las grandes organizaciones empresariales y en contra de los trabajadores. Tenemos tan interiorizada la lógica del mercado que no estamos haciendo nada para democratizar la globalización e introducir elementos correctores que -verdaderamente- protejan a las personas y al medio ambiente.

El terrorismo, la crisis económica, el desempleo, la corrupción, la desinformación... el miedo ¿Se podría producir un regreso al pasado dentro de nuestras propias fronteras? ¿Qué sucederá finalmente con Reino Unido? ¿Tienen cabida los nacionalismos en una sociedad globalizada? ¿Hacia dónde va el dinero? ¿Y los trabajadores? ¿Qué tipo de sociedad global queremos construir?

Siendo muy optimistas, podríamos considerar que el CETA es el nuevo CECA (Tratado de la Comunidad Económica del Carbón y el Acero), esto es, el primer paso hacia la creación de una estructura de carácter democrático. Sin embargo, todo hace pensar que estamos avanzando hacia la Constitución de una economía global única que se mueve por intereses puramente

mercantiles. Los Estados miembros prefieren cerrar sus fronteras a la inmigración no deseada y abrirlas, exclusivamente, para facilitar la movilidad de las mercancías, los servicios, el capital y los recursos humanos de alto valor, todo ello en beneficio de los que «crean riqueza».

BIBLIOGRAFÍA

BEINE, M.; DOCQUIER, F. y RAPOPORT, H. (2003). Brain drain and LDCs' growth: winners and losers, IZA (819).

CHISWICK, B.R. (2005). High skilled immigration in the international arena. IZA (1782).

COMMANDER, S.; KANGASNIEMI, M. y WINTERS, L.A. (2003). The brain drain: Curse or boon?. IZA (809).

DOCQUIER, F.; LOHEST, O. y MARFOUK, A. (2005). Brain drain in developing regions (1990-2000). IZA (1668).

DOCQUIER, F.; LODIGIANI, E.; RAPOPORT, H. y SCHIFF, M. (2011) Emigration and democracy. IZA (5496).

FAINI, R. (2004). Trade liberalization in a globalizing world. IZA (1406).

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2016). El movimiento internacional de trabajadores altamente cualificados: claves previas para su análisis en los ordenamientos jurídicos europeo y español. AAVV Empleo juvenil: un reto para Europa.95-140.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2014). La movilidad de trabajadores altamente cualificados, Relaciones Laborales (4).

GIBSON, J. y MCKENZIE, D. (2011). Eight questions about brain drain, IZA (5730).

GONZÁLEZ, F. (2010). Mi idea de Europa. RBA Libros.

GROSSMANN, V. y STADELMANN, D. (2008) International mobility of the highly skilled, endogenous R&A, and public infrastructure investment. IZA (3366).

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2016). La política comercial de la UE y su impacto en los Derechos laborales: una aproximación a los posibles efectos de la firma del TTIP y el CETA, Revista Jurídica de los Derechos Sociales. 6 (2) 123-144.

IGLESIAS SÁNCHEZ, S. (2010). Sistemas de puntos y Directiva Blue Card: competición y complementariedad en la regulación de la inmigración altamente cualificada en la Unión Europea. Migraciones. (28) 157-191.

IRURETAGOIANA AGIRREZABALAGA, I. (2017). Por fin un poco de luz en el farragoso debate competencial en el marco de los nuevos tratados de comercio e inversión de la Unión Europea. Dictamen 2/15 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La Ley Unión Europea, (50), 4.

KOHLER, P. y STORM, S. (2016) CETA Without Blinders: How Cutting 'Trade Costs and More' Will Cause Unemployment, Inequality and Welfare Losses. GLOBAL DEVELOPMENT AND ENVIRONMENT INSTITUTE. WORKING PAPER (16-03).

KONSEIGA, A. (2005). Regionalism in West Africa: Do polar countries reap the benefits?. A role for migration». IZA. (1516).

KUHN, P.J. y MCAUSLAND, C. (2006), The international migration of knowledge workers: when is brain drain beneficial?. IZA (2493).

KUHN, P.J. y McAUSLAND, C. (2008) Consumers and the brain drain: product design and the gains for emigration. IZA (3602).

MARCHIORI, L., SHEN, I-L. y DOCQUIER, F. (2009). Brain drain in globalization: a general equilibrium analysis from the sending countries' perspective. IZA (4207).

MIÑANO YANINI, M. (2017). La inmigración codiciada: el cauce de entrada y permanencia por "interés económico. Trabajo y Derecho (31).

PÉCOUD, A., GUCHTENEIRE, P. (2009). Migrations sans frontières. Essais sur la libre circulation des personnes. UNESCO.

REGETS, M.C. (2001). Research and policy issues in high-skilled international migration (A perspective with data from the United States). IZA (366).

RODRÍGUEZ MAGDALENO, R. I. (2017). La aplicación provisional del Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA): ¿preludio de la entrada en vigor? La Ley Unión Europea (46).

USHAKOVA, T. (2011). Los grandes retos de la migración altamente cualificada: las perspectivas internacional y europea. Relaciones Laborales (22).

ZAIČEVA, A. y ZIMMERMANN, K.F. (2012). Returning home at times of trouble?. Return migration of EU enlargement migrants during the crisis. IZA (7111).