

LA COMPLEJIDAD JURÍDICA DE LAS RELACIONES AU PAIR EN LOS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO: ¿ABUSO U OPORTUNIDAD? EN TIEMPOS DE CRISIS

Por

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
Profesora Ayudante Doctora (Acreditada como Contratada Doctora) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

blinsua@ugr.es

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 49 (2018)

"... Lingüísticamente se caracteriza la política como la visión del Moaitikoç, es decir, del hombre afinado por la vida en la comunidad en comparación con el campesino, que circunscribe sus tareas a sí mismo y a los intereses que les afectan directamente..."

Rudolf V. Ihering¹

RESUMEN: Bajo un ideal de mejora de la empleabilidad y de las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral aparecen las relaciones au pair. En principio, éstas se configuran como la fórmula perfecta para desplazarse a otros Estados, aprender idioma y fomentar el intercambio cultural a través de la prestación de tareas "ligeras" en el hogar y en el cuidado de los niños. Sin embargo, muchas veces la realidad social esconde tras de sí el lado más oscuro de las relaciones informales, lo cual propicia el decaimiento del utópico, inicial. ¿Hasta qué punto la flexibilidad de la colocación au pair pueden propiciar el surgimiento de relaciones abusivas? Ciertamente, la respuesta no la otorga la legislación laboral, pues la falta de una regulación (comunitaria y nacional) determina divergencias que dependerán del Estado en donde se desarrolla dicha actividad (comunitario o extracomunitario), así como de la familia en las que se inserta la candidata au pair.

PALABRAS CLAVE: mujeres jóvenes; au pair; precariedad; familia y trabajos domésticos.

SUMARIO: I. Aumento de las relaciones au pair en el colectivo comunitario como forma de salida ante la situación de crisis económica.- II. La feminización de las relaciones de au pair y su impacto socio-laboral en las políticas migratorias.- III. Programas au pair en países extracomunitarios: principales destinos.- IV. Conclusiones.

¹ VON IHERING, R: *El fin en el derecho*. Estudio Preliminar "Pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del derecho", a cargo de J.L. MONEREO PÉREZ, Comares, Granada, 2011, p.267.

THE LEGAL COMPLEXITY OF RELATIONS *AU PAIR* IN THE NEIGHBOURING COUNTRIES: ABUSE OR OPPORTUNITY? IN TIMES OF CRISIS

ABSTRACT: Under the prism of improvement of employability and the necessary skills to enter the labour market appear relations *au pair*. In principle, these are configured as the perfect formula for moving to other States, learning language and promote cultural exchange through the provision of "light" tasks at home and in caring for children. However, many times the social reality hides after of the darker side of informal relationships, which leads to the decay of the utopian initial. Extent to which can the flexibility of relations *au pair* lead the emergence of abusive relationships? Certainly, labour legislation, grants no response because the lack of a regulation (community and national) determines differences depending on the State where such activity is developed as well as the family in which the candidate *au pair* shall be inserted.

KEYWORDS: young women; *au pair*; insecurity; family and domestic work.

SUMMARY: I. Increase relations *au pair* in the collective community as a way to exit the situation of economic crisis.- II. The feminization of relations of *au pair* and its social and employment impact on migration policies.- III. *au pair* programs in non-EU countries: main destinations.- IV. Conclusions.

I. AUMENTO DE LAS RELACIONES *AU PAIR* EN EL COLECTIVO COMUNITARIO COMO FORMA DE SALIDA ANTE LA SITUACIÓN DE CRISIS ECONÓMICA

Las relaciones *au pair* constituyen un subtipo de relaciones cuasi familiares y de intercambio cultural, que desgraciadamente no siempre se producen en condiciones de igualdad o "a la par" (en el sentido literal de la palabra). Las grandes protagonistas de estas relaciones suelen ser mujeres jóvenes entre 16 y 30 años que, ante las dificultades de poder insertarse en el mercado laboral, deciden emigrar a otros Estados (algunos miembros de la Unión Europea y otros extracomunitarios) para convivir y trabajar temporalmente con una familia, a cambio de recibir alojamiento, aprendizaje de idiomas en el país de destino, manutención y una pequeña contraprestación económica². Ciertamente, la situación que vive este colectivo resulta alarmante³, pues la falta de interés en la regulación jurídica de estas relaciones *au pair* ha propiciado la precariedad laboral, el abuso y el nulo de reconocimiento de sus derechos fundamentales.

Al término las difusas y complejas características de estas relaciones *au pair*, en los distintos países, parece convertir a ésta en una figura perfectamente enclavada en el

² Se espera que a cambio de los beneficios y oportunidades que provee la familia de acogida, las personas que ejercen las funciones de *au pair* lleven a cabo un volumen específico de tareas "ligeras" en el hogar y en el cuidado de los niños. Véase el documento oficial creado por el Comité Europeo, a fecha de octubre de 2015, para los estándares *au pair*.

<https://www.iapa.org/wp-content/uploads/sites/7/2015/11/ECAPS-ES.pdf>

³ MUÑOZ RODRÍGUEZ, M: "Criades globals: noves formes de precarització de les joves universitàries en situació d'au pair", *Quaderns de ciències socials*, nº28, 2014, pp. 6-10.

sistema especial de empleadas del hogar familiar, a pesar de que el mismo Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, deslaboralice claramente a esta figura⁴. Ello contrasta, por otra parte, con lo dispuesto por la normativa europea en donde se subraya que los requisitos personales de las *au pairs* tienen una finalidad puramente formativa, de ahí que la jornada y los horarios de trabajo sean limitados⁵. Esta idea evidencia la urgente necesidad de su encuadramiento y regulación jurídica acorde con la realidad social. En esta línea, el Parlamento Europeo publicó en 2011 un estudio titulado "Abused Domestic Workers in Europe: The case of au pairs", en donde la Directora General de Política Interna (junto con el Comité de los derechos de las mujeres e igualdad de género) criticaba duramente el que la mayoría de las jóvenes empleadas informalmente como trabajadoras domésticas fuesen objeto de trata y explotación de seres humanos. Se trataba éste de un estudio centrado en la situación de seis países europeos en donde se realizan estas relaciones de intercambio, a saber: Dinamarca, Alemania, Países Bajos, Polonia, Irlanda y España). A este respecto, se recuerda como precisamente la falta de una específica regulación contribuye a la existencia de una alta demanda de *au pair* en condiciones de precariedad y bajo el manto de la economía informal, lo cual se proyecta también sobre el Estado Bienestar económico de las sociedades⁶.

De igual modo, "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 *au pair*⁷ vuelve a incidir en esta misma idea. Por lo que, a fin de garantizar un trato equitativo de los *au pairs* extracomunitarias (hasta el momento excluidas del ámbito de las Directivas 2004/114/CE y 2005/71/CE) y atender a sus necesidades específicas, se posibilita que los Estados miembros puedan aplicar las disposiciones de la presente Directiva en lo que respecta a la entrada y la residencia de los *au pairs*.

⁴ QUESADA SEGURA, R: "El trabajo *au pair*: entre la laboralidad y la tutela extralaboral", en VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J (Edi), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1999, p. 319.

⁵ QUESADA SEGURA, R: "La distinción entre *au pair* y la relación laboral de trabajo al servicio del hogar familiar. Dos relaciones marginadas", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº1, 1999, p. 5 en su versión digital.

⁶ Véase https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/abused_domestic_workers_in_europe_the_case_of_au_pairs_0.pdf

⁷ Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 21 de mayo de 2016 (L 132/21).

Muchas de las chicas jóvenes cualificadas (mayoritariamente) que deciden emprender la actividad de *au pair*, lo hacen motivadas por un afán ambicioso de abrirse paso hacia nuevas experiencias que les sirvan para mejorar su empleabilidad. Y es que la necesidad de encontrar un empleo, sea cual sea, como forma de salida ante el actual contexto de desempleo masivo se convierte ahora, más que nunca, en una verdadera quimera que no siempre ofrece los resultados esperados⁸. La permanente situación de crisis económica está motivando una verdadera fuga de cerebros. Sin embargo, lo más alarmante no es tanto esa emigración masiva, sino la falta de regulación, protección social y control ante un fenómeno en creciente aumento. Nos encontramos ante un mercado de trabajo que no muestra ninguna sensibilidad, por lo que cualquier oferta de empleo, por precaria que sea, es siempre vista como una oportunidad para hacer *curriculum* u obtener unos ingresos, por pocos que sean, ante la deplorable situación de desempleo masivo⁹.

Asistimos a un momento histórico de cambio en donde lo que se valora es la adquisición de competencias y destrezas para el desempeño profesional. Algo realmente ilusorio en el caso de los jóvenes universitarios, debido a su falta de experiencia profesional previa. De ahí que, en el mejor de los casos, las universidades y centros de formación profesional ofrezcan a sus estudiantes la posibilidad de realizar prácticas externas y de perfeccionamiento que sirvan como primera experiencia o trampolín para insertarse en el mercado laboral. Todo ello bajo la fórmula de los convenios de colaboración o, en su caso, contratos formativos, pero sin que el empresario se vea amenazado por una posible reclamación. El ejercicio de estas actividades se inserta ahora en los nuevos planes de estudios universitarios, lo cual supone un tremendo avance respecto a los antiguos métodos didácticos basados en la transmisión del conocimiento acumulado. La necesidad de implantar metodologías que promuevan la aplicación práctica de los contenidos teóricos y aseguren, en la medida de lo posible, el fomento del aprendizaje autónomo y práctico del alumnado se erige, hoy en día, en el gran reto del Espacio Económico Europeo de Educación Superior¹⁰. Además, con ello se pretende configurar a estos jóvenes como activos clave en el proceso de desarrollo del capital Humano de la Unión, garantizando así un crecimiento inteligente, sostenible e

⁸ Ver algunas experiencias positivas y negativas a través de: <https://www.20minutos.es/noticia/2796500/0/au-pairs-aprender-idomas-extranjero-trabajo/>

⁹ MUÑOZ RODRÍGUEZ, M: "Criades globals: noves formes de precarització de les joves universitàries en situació d'au pair"....op.cit., pp. 11-13.

¹⁰ LÓPEZ INSUA, B.M: "Derecho del Trabajo a través del cine: una nueva forma de innovar en los grados en Turismo y en Administración y Dirección de empresas", VV.AA., CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M., *Calidad, Docencia Universitaria y Encuestas: "Bolonia a Coste cero"*, Asociación de mujeres laboristas de de Andalucía (Amla), Colección jurídico-social, nº1, 2016, p. 95.

integrador, lo cual contribuye al logro de los objetivos que marca la Estrategia Europa 2020.

Sin embargo, lejos de la realidad, dicho objetivo emprendedor ha propiciado el recurso hacia prácticas abusivas y de las que luego se deriva el trabajo precario y gratuito al que se somete a los jóvenes. Todo ello en un contexto promovido por vía de las Universidades y centros de formación profesional, como forma de justificación ante la necesidad de mejorar el capital humano individual. En efecto, en los últimos años estas prácticas se suelen ofrecer de manera "voluntaria" y antes de finalizar la carrera, pudiendo incluso desarrollarse estas actividades también en el extranjero¹¹. Incluso, cabe observar estas formas de precarización a través de las distintas becas, estancias de investigación y contratos en prácticas que se ofrecen, antes de saltar al inmenso océano laboral profesionalizado.

La nueva generación de jóvenes se mueve en un terreno movedizo entre la necesidad de trabajar, la incertidumbre y la precariedad laboral, a saber: bajos salarios, trabajo flexible, temporalidad en el empleo¹², horarios cambiantes y en función de las necesidades, deficientes condiciones laborales, dificultades para conciliar vida laboral y familiar...etcétera Y es precisamente aquí en donde se encuadra el programa *au pair*.

II. LA FEMINIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE AU PAIR Y SU IMPACTO SOCIO-LABORAL EN LAS POLÍTICAS MIGRATORIAS

Ya sea por razones geográficas, políticas, económicas o incluso sociales, lo cierto es que, actualmente, la transferencia de mano de obra barata y flexible (principalmente protagonizado por mujeres jóvenes altamente cualificadas) se está viendo agudizada con la situación de crisis económica mundial. Ese vínculo entre los conceptos de género y migraciones ha determinado la implantación de un estatus debilitado de derechos, el cual se ve afectado por las restricciones de estructura ocupacional sexualmente segregada. Todo ello se traduce en un empobrecimiento del Estado de Bienestar Social debido a que las mujeres migrantes, primordialmente en situación irregular, vienen satisfaciendo unas necesidades familiares no atendidas por el Estado, ni tampoco por las mujeres autóctonas.

¹¹ MUÑOZ RODRÍGUEZ, D Y SANTOS ORTEGA, A: "La movilidad *au pair* como síntoma: género y trabajo gratuito en las estrategias forzadas de salida" en VV.AA., GARCÍA CASTAÑO, F.J, MEGÍAS MEGÍAS, A Y ORTEGA TORRES, J (Eds), *Actas del VIII Congreso sobre Migraciones Internacionales en España*, Instituto de Migraciones, Granada, 2015, pp. S33/123 a S33/124.

¹² MONEREO PÉREZ, J.L Y LÓPEZ INSUA, B.M: " Derecho a unas condiciones equitativas (artículo 2)", en VV.AA., MONEREO ATIENZA, C Y MONEREO PÉREZ, J.L (Dir), *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017, pp. 395-430.

Un factor determinante de esa vulnerabilidad de la mujer migrante viene dado por las políticas institucionales desarrolladas desde la administración, las cuales terminan provocando que la población femenina migrante quede enclaustrada dentro de determinados segmentos ocupacionales precarizados de la economía española (pasando así a convertirse en ciudadanas de segunda clase). En el actual marco institucional que marca la Unión Europea (UE), las posiciones laborales que pueden ocupar las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo están determinadas negativamente por medio de dispositivos como la "situación nacional de empleo", así como por la política de contingentes, las limitaciones y las dificultades administrativas que existen para la homologación de sus competencias y estudios en el mercado de trabajo. De modo que, a través de mecanismos institucionales, las mujeres jóvenes extracomunitarias son suavemente empujadas hacia determinados sectores y ocupaciones caracterizados por sus bajas condiciones de trabajo¹³.

La inserción laboral de las migrantes no comunitarias sólo se comprende en un contexto de estructura ocupacional caracterizada por la terciarización, la precarización y la segmentación en el empleo¹⁴. En particular, estas se agrupan en sectores que exigen poca cualificación (en relación con su nivel educativo y de estudios) y se encuentran descalificados (por ejemplo: con bajas retribuciones, mayor temporalidad, jornadas incompatibles con el desarrollo de una vida social y familiar, con carencia de derechos en materia de Seguridad Social...etcétera). Pese a que, cada vez, se reclama el establecimiento de un trabajo decente¹⁵, lo cierto es que no parece mejorar su situación tras años de residencia en la UE. A este panorama de precariedad laboral hay que sumar el de crecientes cifras de desempleo. Así es, el desempleo se ha cebado con aquellos sectores profesionales más masculinizados (a saber: la construcción, la pesca... etcétera), mientras que ha dejado intactos otros ámbitos de actividad más propios del género femenino (por ejemplo: el sector servicios, cuidados y ámbito doméstico). De hecho, aunque el crecimiento del desempleo ha sido mayor en la población nacional (frente a la extranjera), lo cierto es que en momentos coyunturales de recesión económica no se ha incrementado para nada los mecanismos de protección frente a las situaciones de necesidad de este colectivo, sino todo lo contrario. Y es que, lo cierto, es que la mayoría de las mujeres migrantes siguen trabajando bajo situaciones de gran

¹³ Ver ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES: *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016.

¹⁴ COLECTIVO IOE: *Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género*. OFRIM, Suplementos, 1998.

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J.L Y LÓPEZ INSUA, B.M: "La garantía Internacional del derecho a un trabajo decente", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177 de 2015, pp. 1 a 30 en su versión digital.

precariedad e ilegalidad. Por lo que la economía de sumergida les afecta a ella, ahora, más que nunca. Por regla general, el perfil social que más protagoniza a esta lacra es el de la mujer joven que no se encuentran en alta a efectos de Seguridad Social (estas cifras son mayores en las mujeres migrantes, que en los hombres migrantes) y que combina el empleo irregular con las labores domésticas y reproductivas¹⁶.

La labor que realiza en este campo la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social resulta, claramente, inexistente, pues no olvidemos que la mayoría de las mujeres extranjeras trabajan en el hogar familiar y no en la empresa privada (que es en donde de manera habitual la Inspección fiscaliza el cumplimiento de la normativa social). Por lo que cualquier medida que adopte el Ejecutivo resultara, en este punto, de muy difícil garantía para erradicar o, al menos, paliar las altas cifras de empleo sumergido y trabajo informal.

Por su puesto, otro factor determinante que explica esa situación de segmentación laboral étnica por razón de sexo y asimetrías en el mercado de trabajo entre nacionales y extracomunitario tiene que ver con el factor de "género". Elemento que ha servido para definir el conjunto de atributos, facultades y actitudes que una sociedad atribuye al grupo de mujeres y hombres¹⁷. En concreto, éste aparece referido al papel y valoración que la sociedad le ha atribuido a las mujeres en todos los órdenes. Lo que ha propiciado su encasillamiento en un escalón secundario, inferior y, por consiguiente, vinculado al varón en todos los aspectos públicos, económicos y políticos¹⁸. Por supuesto, no debe olvidarse que, en el caso de las relaciones *au pair* estas chicas jóvenes acaban insertándose en el marco de las relaciones pseudofamiliares. Por lo que, al término, las *au pairs* acaban sustituyendo aquellas actividades propias del hogar familiar y que tradicionalmente venían realizando las mujeres (madres) y las hermanas mayores.

Construidas estas relaciones "a la par" en el ámbito familiar, pero situadas en tierra de nadie en lo que respecta al ámbito laboral y formativo, al final ello determina que las grandes familias aprovechen estas relaciones como aliciente a la hora de buscar empleadas de hogar, así como cuidadoras de menores y personas dependientes. La ausencia de acuerdos privados claros y con fuerza jurídica vinculante, constituye sólo otro motivo para colocar a estas jóvenes migrantes en una situación de vulnerabilidad y dependencia económico-familiar. De ahí que, muchas de ellas, sientan miedo de

¹⁶ VELA DÍAZ, R: *Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria*, Granada, Comares, 2014, pp. 27-35.

¹⁷ DEL CASTILLO ACUÑA, F: "La migración del cuerpo y mano de obra femenina en Andalucía. El trabajo doméstico: una visión antropológica", en VV.AA. GARCÍA CASTAÑO, J Y KRESSOVA, N (Eds), *Diversidad cultural y migraciones*, Granada, Comares, 2013, pp. 65-78.

¹⁸ QUESADA SEGURA, R: "Género y trabajo informal", en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L Y PERÁN QUESADA, S (Dirs), *Derecho Social y Trabajo informal*, Comares, Granada, 2016, pp. 167-193.

abandonar el hogar familiar, ser despedidas, quedarse sin casa o perder su trabajo en un país extranjero. Ciertamente, en la práctica algunas de estas mujeres jóvenes se sienten como esclavas ("como si fueran inferiores al resto de miembros de la familia"), mientras que otros casos se consideran afortunadas. Y es que, por supuesto, todo ello dependerá siempre de la familia con la convivan.

2.1. El trabajo en el ámbito doméstico: la dificultad de deslindar las relaciones *au pair* de la actividad propia de empleadas de hogar y de cuidado de personas dependientes

El servicio doméstico ha sido, durante años, considerado como una actividad degradante o de escasa relevancia, la cual no requiere de ningún tipo de cualificación profesional (lo que en la práctica no es así pues están sujetas a los riesgos propios de cualquier actividad)¹⁹. Sus connotaciones serviles y de exclusión histórica del ordenamiento laboral han hecho de ésta, una actividad propia del género femenino y, por tanto, complementaria a la actividad reproductiva. De ahí que, principalmente, hayan ocupado esta actividad: niñas, esposas y migrantes en países en vía de desarrollo o con escasas oportunidades de empleo, lo que hace de este un trabajo vulnerable, objeto de abuso y propio del tráfico ilícito de personas²⁰.

El trabajo doméstico suele estar deficientemente remunerado, por lo que debido a las precarias condiciones sociolaborales que ofrece la mayoría de las mujeres autóctonas lo rechazan. Este hecho ha determinado un efecto llamada para las trabajadoras inmigrantes, pero también para la economía sumergida²¹, pues la mayoría de ellas se encuentran en una situación irregular. A este respecto, hay que señalar que la contratación de personas extranjeras que carezcan de la correspondiente autorización de estancia y trabajo constituye una infracción muy grave por la Ley de Extranjería en España (art. 54.1 d). Sin embargo, dado la imposibilidad de la Inspección de Trabajo de poder acceder al domicilio privado, salvo autorización del titular del hogar familiar, la actividad fiscalizadora resulta aquí nula e inexistente. Ello determina que, en esta

¹⁹ Véase el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Desarrollar servicios para la familia a fin de elevar los índices de empleo y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo» (Dictamen de iniciativa) (DOUE C 12, 15 de enero de 2015). Aquí el Comité Económico y Social Europeo solicitaba, entre otras cosas, "fomentar la profesionalización mediante la formación de las personas interesadas y certificación de las competencias adquiridas. Creando, de este modo, empleos cualificados y con competencias reconocidos por salarios más elevados y menor precariedad laboral", lo que en opinión del Comité atraería a los hombres hacia estas profesiones.

²⁰ QUESADA SEGURA, R: "Género y trabajo informal"...op.cit., p. 174.

²¹ VELA DÍAZ, R: *Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria...*op.cit., pp. 27 y 28.

economía secundaria, muchas mujeres inmigrantes se mantengan en la UE en una situación de irregularidad.

Dentro del doméstico cabe hablar de una situación fronteriza y es la de los trabajadores *au pair* o "a la par"²². Constituye, al igual que el trabajo doméstico y las relaciones familiares, un supuesto de trabajo excluido del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Así pues, las relaciones "a la par" aparecen reguladas por el Acuerdo Europeo sobre la colocación *au pair* de 24 de noviembre de 1969, ratificado por España en 1988²³ y que conlleva la acogida temporal en una familia, a cambio de la realización de tareas domésticas ligeras y cuidado de niños, generalmente llevada a cabo por jóvenes en países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos y tal vez profesionales y culturales, adquiriendo a cambio un mejor conocimiento del país en que son acogidos. Se trata de un intercambio de servicios a cambio de manutención, alojamiento y una posible compensación por gastos en la que está ausente la retribución²⁴.

Cabe diferenciar este trabajo "a la par" de otras posibles situaciones laborales que podrían inducir a confusión. Así pues, el "RD 1620/2011 por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar" excluye de tal concepto a los trabajos *au pair* que se prestan mediante la atención a algunos servicios como cuidado de niños, enseñanza de idiomas u otros, cuando tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos (art. 2.2). La confusión y carácter fronterizo de la situación deviene de la amplitud que en el concepto de *au pair* se da y la cual puede encerrar múltiples actividades dentro de su contenido, a saber: estudiantes que realizan algunas tareas domésticas ligeras a cambio de alojamiento y manutención o acompañamiento de ancianos. De igual modo, el art. 2.1 letra d) de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (LAAD) excluye también, de esta relación laboral, a los servicios prestados por los cuidadores familiares no profesionales a los que se refiere la Ley de Dependencia. Esta exclusión, tan relevante, determina que esta actividad quede fuera del control público y, por consiguiente, de las competencias que le son asignadas al orden jurisdiccional social.

²² Véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 17 de septiembre de 2011.

²³ BOE de 6 de septiembre de 1988. No obstante, el Acuerdo entró en vigor durante el año 1971 para los Estados Miembro que lo ratificaron, a saber: Dinamarca, Francia, Noruega e Italia.

²⁴ ROMERO MARTÍN, E: "Los trabajos familiares, benévolos amistosos y de buena vecindad", *Revista online de Noticias de Actualidad*, 2015.

Las relaciones *au pair* en España están basadas en el acuerdo privado entre las partes, el cual genera una serie de obligaciones recíprocas que regula el Código Civil. Por lo que en caso de incumplimiento: "El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible" (Art. 1124 del Código Civil). De igual modo, cuando se aprecie la existencia de dolo, negligencia o morosidad podrá exigirse el pago de la indemnización por daños y perjuicio que prevé el art. 1101 del Código Civil.

La aparición de esta figura en Europa va, paulatinamente, consolidándose como una situación de hecho, aunque de asunción desigual entre los distintos Estados miembro. De ahí que, en algunos países, hayan asumido como intermediarias las agencias privadas y de viaje la competencia en esta materia, siendo pues los principales destinatarios de estos programas los jóvenes, mujeres y extranjeros. Dichas agencias privadas utilizan internet como principal vía de comunicación para recoger toda la información relativa a los programas y conciertos que prevén. Éstas son las encargadas de garantizar la formalización previa del contrato antes del viaje y el disfrute de diversos servicios (por ejemplo: conocimiento de idiomas, gestión del viaje y de la residencia, asistencia, asesoramiento y entrevista con el candidato... etcétera) a cambio de una pequeña cuota de tramitación por los servicios.

En 1969 se dieron los primeros pasos para el reconocimiento de esta figura gracias a la firma del primer Tratado Europeo para la Colocación de *au pair*, el cual fue suscrito por nueve países de la región. A partir de esta fecha se han ido adhiriendo otros Estados al convenio, entre ellos España, que lo hizo en 1988. Sin embargo, cabe lamentar, la falta de una regulación común para el colectivo comunitario, pues aparte de las reglas específicas existentes en algunos países receptores (por ejemplo: Reino Unido, Alemania o Irlanda), lo cierto es que únicamente se encuentra la Recomendación de 20 de diciembre de 1984 (85/64/CE). Normativa esta que, en base al art. 118 del Tratado Constitutivo, fue aprobada por la Comisión de la Comunidad Europea al reconocer la importancia creciente que, entre el colectivo de jóvenes, está teniendo la relación "a la par". De este modo, la Comisión insta a que a nivel comunitario se cree un estatuto jurídico protector específico para estas personas, con concreción de condiciones, derechos y deberes de los beneficiarios.

Finalmente cabe mencionar, para la regulación de entrada y salida de las personas extracomunitarias²⁵ la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo de

²⁵ Así pues, en su apartado 21 se insta a que los Estados europeos faciliten la entrada, salida y residencia de las *au pairs* en igualdad de condiciones con los ciudadanos nacionales.

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*. Sin embargo, en esta normativa, no se establecen cuáles son las medidas a adoptar para garantizar un nivel de protección social adecuado o, incluso, un trato equitativo para todas las personas del programa *au pairs*. Únicamente esta normativa se limita a enunciar, con carácter programático, el conjunto de derechos a respetar por el colectivo de países de la Unión, así como el conjunto de requisitos para garantizar la entrada y salida en la UE. Siendo competencia de cada uno de una de las legislaciones nacionales el determinar cuando los *au pairs* mantienen con el Estado miembro en cuestión una relación laboral (tal es el caso de Francia)²⁶. Por lo tanto, no crea esta Directiva un Estatuto jurídico protector, sino que deja esa misión en mano de cada uno de los distintos ordenamientos nacionales.

La falta de una regulación específica en esta materia determina el surgimiento de abusos, denuncias y explotación. Quedando así impotentes los órganos judiciales y de la Administración laboral ante la exclusión legislativa de este tipo de actividad.

2.2. Rasgos característicos de las relaciones *au pair* en algunos países europeos

La movilidad *au pair* constituye un problema social que traspasa fronteras y que tiene implicaciones tanto en el ámbito jurídico, moral, cultural y político-económico. Tal reconocimiento llevó a que, en el año 1969 se aprobara el Acuerdo Europeo sobre colocación *au pair*. Instrumento normativo que aún se mantiene vigente, aunque con actualizaciones y detalles adicionales -según lo previsto por los estándares actuales²⁷. A este respecto, se garantiza para todas las *au pair* el derecho al disfrute a una protección social adecuada de acuerdo con lo que prevé la Carta Social Europea, pero también la Directiva (UE) 2016/801. En este sentido, se garantiza a las personas *au pair* el derecho a la asistencia sanitaria en los supuestos de enfermedad, maternidad o accidente. Y, por supuesto, teniendo en cuenta las características y especialidad propias de cada uno de

²⁶ El ordenamiento francés distingue entre trabajadores a la par que son considerados como empleados de hogar y jóvenes extranjeros a la par. En el caso de los primeros, les será de aplicación las mismas normas legales y convenios colectivos que a los empleados del hogar, mientras que a los segundos les rige el Acuerdo Europeo de Colocación *Au pair* que, la nación francesa ratificó a fecha de 5 de febrero de 1971, así como otras normas específicas contenidas en el derecho francés. QUESADA SEGURA, R: "La distinción entre *au pair* y la relación laboral de trabajo al servicio del hogar familiar. Dos relaciones marginadas"... op.cit., p. 3 en su versión digital.

²⁷ Téngase en cuenta, en este punto, las guías y normas que para *au pair* se han elaborado por parte del Comité Europeo de para los Estándares *Au pair* (ECAPS). El último, está fechado en octubre de 2015. Dicho instrumento pretende erigirse en guía no sólo para las *au pair*, sino también para las familias de acogida, agencias nacionales y asociaciones del programa *au pair*.

los Estados destinatarios en torno a esta materia²⁸. De ahí que, cuando la movilidad "a la par" se realice en otros Estados fuera de la Unión se prevea el derecho a un seguro médico básico²⁹ y de viaje (a saber: es el caso de las *au pairs* en Estados Unidos, China, Australia y Canadá).

El Acuerdo estable un régimen jurídico para las *au pair* muy parecido a la de una relación laboral especial al servicio del hogar familiar, pero con las especialidades que se introducen para los contratos formativos. Así pues, el Acuerdo de 1969 las califica como de una "... categoría especial, que no es la de estudiante ni la de trabajador, pero que participa a la vez de ambas" y todo ello para definir más adelante a las *au pair* como "... jóvenes de países extranjeros- entre 16 y 30 años- que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos y tal vez profesionales, así como su cultura general, adquiriendo un mejor conocimiento del país en el que son acogidos" (Art. 2.1 del Acuerdo). No obstante, estas relaciones quedan extramuros del ámbito protector que se establecen para las relaciones laborales, salvo cuando el Estado en cuestión decida calificar dicha movilidad como laboral. Por lo tanto, las fronteras de hasta donde se sitúa la figura de las *au pair* no quedan claras, pues, aunque se establecen semejanzas con el trabajo doméstico, lo cierto es que no se estipula una remuneración mínima sino un

²⁸ Lo cierto es que no existe todavía un sistema europeo de asistencia sanitaria (como tampoco de Seguridad Social), de ahí que se deje en manos de los distintos Estados comunitarios esta labor. Ello ha originado problemas de movilidad debido a la diversidad de sistemas sanitarios existentes a nivel mundial y, particularmente, en el conjunto europeo. Así pues, mientras que algunos países europeos se han decantado por la construcción de un sistema nacional de salud donde la atención pública y gratuita llega prácticamente a toda la población y donde el uso de medios privados, salvo excepciones tasadas, es normalmente una mera opción personal que por ello mismo suele ir acompañada de la asunción por el interesado del coste correspondiente (a buen ejemplo: Suecia, Reino Unido, Portugal, Irlanda, Noruega), por el contrario, otros países dan a sus ciudadanos la posibilidad de utilizar, a su elección, medios públicos o privados, en este caso con una cobertura económica que utiliza la técnica del reembolso de gastos y que suele estar restringida por una serie de baremos (tal es el caso de países como Bélgica o Luxemburgo). En general, se pueden apreciar muchas combinaciones o variantes en la UE. Desde ésta última perspectiva se encuentra aquella que posibilita la asistencia sanitaria gratuita no sólo en medios públicos, sino también en sistemas privados previamente concertados o catalogados, de forma directa o a través de una autorización previa (Holanda, Alemania, Austria). Véase MONEREO PÉREZ, J.L Y MOLINA NAVARRETE, C: "La «Asistencia sanitaria» como «derecho fundamental» y el «sistema nacional de salud» como «garantía institucional»: Balance y desafíos para el siglo XXI de su modelo regulador" en VV.AA: *Comentario a la legislación reguladora de la sanidad en España. Régimen jurídico de la organización sanitaria, personal sanitario y prestaciones sanitarias*, MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C y MORENO VIDA, M.N. (Dir.), Granada, Comares, 2007, pp. 3-50. Ver también GARCÍA MURCIA, J Y RODRÍGUEZ CARDO, I.A: "Asistencia sanitaria transfronteriza en el ámbito de la Unión Europea: de la Seguridad Social a una regulación específica"...op.cit. pp. 310-311. MONEREO PÉREZ, J.L: "La salud como derecho humano fundamental", *Relaciones Laborales*, nº9, 2014, pp. 1-31 en su versión digital.

²⁹ Se trata éste de un seguro caro, desde un punto de vista económico, y que comprende las siguientes prestaciones: asistencia médica en el extranjero, gastos odontológicos, responsabilidad civil privada hasta 30.000 euros, garantía de accidentes por invalidez, garantía de accidentes en caso de muerte en transporte público, repatriación y transporte del enfermo (y/o fallecido), desplazamiento de un familiar, regreso anticipado por hospitalización, envío de medicamentos no existentes en el extranjero...etcétera.

simple intercambio. Y es que, más concretamente, el Acuerdo Europeo sobre colocación *au pair* dirá que estas personas "... recibirá alojamiento y comida de la familia de acogida y ocupará cuando sea posible una habitación independiente... una cantidad determinada en concepto de dinero de bolsillo" (Art. 8 del Acuerdo) y ello a cambio de que éstas "... presten servicios a la familia de acogida, que consistirán en la participación en las tareas domésticas diarias" (Art. 9). Labores que no se concretan en este acuerdo y que ha llevado a múltiples situaciones de abuso que, finalmente, acaban convirtiendo, aún mismo tiempo, a estas chicas en empleadas de hogar, canguros e, incluso, *babysitting*³⁰. La fortuna o menos fortuna de la familia anfitriona será la que marque el porvenir de las *au pairs*.

Se trata ésta de una situación más habitual de lo que parece y que no debe alarmarnos en cuanto a que algunos de los programas de *au pair* vigentes así lo reconocen³¹. Ahora, no difiere mucho este panorama de aquél que se vive en España con las mujeres inmigrantes en situación irregular. Y es que, haciendo uso de una interpretación amplia e incorrecta del concepto "empleadas del hogar", muchos de los titulares de la vivienda familiar utilizan a estas personas inmigrantes para que realicen no sólo tareas de limpieza en el hogar, sino también para que cuiden a personas dependientes³². Para ello se formaliza el contrato como empleadas de hogar, ya que resulta menos ventajoso. De modo que, en sí, ello suple la ausencia de unos servicios públicos dignos y se perpetúa el camino hacia la desigualdad por razón de sexo y étnica³³.

Otras de las características del programa *au pair* que define el Acuerdo de 1969 es el de: 1) tener entre 16 y 30 años. No obstante, en la mayoría de los países europeos se exige tener entre 16 y 24 años³⁴, mientras que en otros se permite ampliar ese límite de

³⁰ Se trata éste de un concepto que nace sobre todo en los suburbios de América y que aparece referido a la actividad temporal de cuidado de menores por jóvenes adolescentes que no pueden ser incorporados en la economía general. Los *babysitting* desarrollan su actividad por la noche y durante los fines de semana, mientras los padres están fuera de hogar familiar realizando tareas de ocio. MUÑOZ RODRÍGUEZ, D Y SANTOS ORTEGA, A: "La movilidad *au pair* como síntoma: género y trabajo gratuito en las estrategias forzadas de salida"...op.cit., p. S33/128.

³¹ Ver el programa que ofrece la agencia "Club rci" en su página web: <http://www.clubrci.es/secciones/programasaupair/aupaireuropa.html#.Wp2lxGrOWUI>

³² En este sentido, llama poderosamente la atención que la misma web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se afirme que entre las labores que están incluidas en este régimen se encuentran las de "Cuidado o atención de los miembros de la familia".

³³ LÓPEZ INSUA, B.M: "Migraciones y trabajo invisible tienen nombre de mujer", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº205, 2018, pp. 153-156.

³⁴ Algunos límites curiosos son los siguientes: Para Holanda, la edad ideal para ser "au pair" oscila entre 18 a 25 años. Ahora bien, cuando se trate de trabajadores extracomunitarios se desea que el límite de edad no exceda de los 25 años. En Alemania, por su parte la edad comprende entre los 18 y los 30 años (26 para las chicas de fuera de la UE). En Austria, se exige entre 18 y 27 años.

edad a los 31 años de edad. 2) La duración del programa oscila entre 3 y 12 meses. Ahora bien, se permiten modulaciones. A este respecto, en algunos países europeos (en concreto en: Irlanda, Escocia, Inglaterra, Francia, Alemania, Austria, Italia, Suiza, Holanda, Noruega, Islandia y Suecia) se establece que la estancia mínima durante el periodo escolar será de 6 a 12 meses, aunque a veces son posibles las estancias de 3 ó 4 meses, dependiendo de tus aptitudes, experiencia y la época del año. Sin embargo, durante el verano las estancias comprenderán un período mínimo entre 2 y 3 meses. 3) La jornada laboral será flexible, siendo entre 25 y 30 el número de horas máximas a la semana. Todo ello dependerá del país escogido y de las necesidades familiares, siendo el horario más común el de trabajar 5 horas diarias, 6 días a la semana y un día libre de descanso, aunque también cabe trabajar 6 horas diarias durante 5 días a la semana, obteniendo a cambio 2 días libres. En cualquier caso, eso dependerá del acuerdo privado al que llegue con la familia. 4) Vacaciones: las *Au Pairs* tienen derecho a una semana de vacaciones pagadas tras 6 meses de estancia y a 2 semanas, una vez cumplidos los 12 meses de estancia. Ahora bien, si una *au pair* reside menos de 12 meses con una familia de acogida, se determinará pro-rata el periodo vacacional. 5) Dinero de bolsillo: la cantidad mínima y máxima dependerá de cada país. En concreto para: a) Gran Bretaña será de 80 a 100 £ semanales, b) Irlanda de 100 a 120 € semanales, c) Francia 80 € semanales, d) Alemania de 260 a 300 € mensuales, e) Austria de 260 a 360 € mensuales, f) Islandia de 12.500 ISK semanales, g) Holanda de 300 a 340 € mensuales, h) Dinamarca 2,200 Kr semanales, i) Noruega 4000 NOK mensuales y j) Suiza cantón francés 780 SFR mensuales.

Finalmente, se prevén una serie de extras que dependerán del país escogido como destino para realizar las labores de *au pair*. Así, por ejemplo, en el caso de Francia las familias que residen en París les abonan a sus *au pairs* la tarjeta mensual de transporte público. En Suiza, sin embargo, las familias subvencionan la mitad del curso de francés. Por su parte, Irlanda prevé la posibilidad de que sus candidatas se matriculen en curso de inglés antes de salir del país de origen, pero siempre que la duración de los mismos sea de un mínimo de 3 meses de duración. El caso de Noruega resulta bastante novedoso, pues en él se dice que, si la familia anfitriona no reside en Oslo, abonará el billete de la *au pair* para desplazarse a su ciudad. Y, de igual modo, se ofrece en este país una beca de estudios de 6000 NOK/ por año para estudiar noruego o cursar otros estudios disponibles. Un tanto privilegiada es también la situación de Holanda, destino bastante demandado. Y es que allí las familias anfitrionas ofrecen el pago del billete para el viaje al país de destino (siempre que las estancias sean de 9 a 12 meses), el pago del curso de idioma (se puede elegir aprender holandés o inglés), abono del seguro médico

básico (40 €), disfrute de una habitación privada con televisión y de un ordenador de uso personal.

III. PROGRAMAS AU PAIR EN PAÍSES EXTRACOMUNITARIOS: PRINCIPALES DESTINOS

La opción de estudiar o mejorar el conocimiento en alguno de los idiomas más empleados a nivel mundial y realizar una estancia como *au pair* en países como Estados Unidos o China, constituye una opción bastante solicitada. A este respecto, ambos países fijan una serie de trámites procedimentales para poder formalizar la relación "a la par".

En el caso, de EEUU se exige con carácter general que la candidata cumpla con los siguientes requisitos: 1) Tener una edad comprendida entre los 18 y los 26 años; 2) No haber residido en Estados Unidos durante los dos últimos años; 3) Disponer como mínimo del título de graduado escolar; 4) Tener carnet de conducir en regla y nivel B1 de inglés; 5) Carecer de antecedentes penales; 6) Disponer de una experiencia previa en el cuidado de menores. Sin embargo, no se concreta si dicha experiencia debe ser profesional, irregular o como *au pair* en otro Estado. En cualquier caso, dicha experiencia será, como mínimo, de 200 horas. Cuando se traten de jóvenes de 18 años, ese requisito se suaviza y fija sólo para los últimos 3 años, pero a partir de los de los 20 años el cómputo comienza a partir de los últimos 5 años. Si la candidata carece de este requisito, se prevé que con anterioridad a la estancia reciba como mínimo 32 horas de formación profesional especializada en el cuidado de niños.

Al igual que ocurre en el ámbito europeo, en EEUU se encuentra diversas agencias privadas autorizadas por el gobierno estadounidense que se encargan de gestionar los servicios como intermediarias. Por supuesto, para trabajar legalmente en EEUU como *au pair* se precisa disponer de un visado J-1, documento especial para situaciones de intercambio cultural, investigación, estudios y relaciones "a la par". En este sentido, y de acuerdo con las características propias del programa [J-1 VISA Exchange Visitor Program](#), la duración mínima de la estancia será de 12 meses. Ahora bien, cabe ampliar dicha estancia hasta un período de 6, 9 o 12 meses más, dependiendo de lo que se pacte con la familia de acogida.

Por último, se prevé el pago de una beca de estudio por valor de 500\$ por curso académico. Ya que lo se busca es que la *au pair* pueda compatibilizar sus labores como tal, con el estudio y la formación profesional. Aparte, por los servicios de cuidado de niños y limpieza del hogar, la familia le proporcionará a la *au pair* alojamiento, manutención y un pequeño dinero de bolsillo, que dependerá de la experiencia previa de

la candidata en el cuidado de menores (las cantidades oscilan entre 146,81\$semanales/7.634,12\$ anuales y 250\$ semanales/13,000\$ anuales³⁵).

China constituye otra de las opciones más demandadas para realizar una experiencia *au pair*. Quizás las razones que motivan a las jóvenes para elegir esta opción sea el idioma (muy extendido debido a la altísima población existente en este país) y las proyecciones que en un futuro éste puede tener. Pero también, la cultura en sí y el estilo de vida de la población china³⁶.

Al igual que ocurre con el programa de *au pair* en Estados Unidos, en el caso de China se exigen varios requisitos imprescindibles: a) Tener una edad entre 18 y 29 años de edad; 2) disponer de certificado acreditativo de formación en el ámbito de la educación; 3) ser nacional de alguno de los países miembros de la Unión Europea; 4) disponer de un nivel B2 de inglés o superior; 5) certificado médico que acredite una buena salud; 6) no ser fumador o estar dispuesto a no fumar durante la estancia como *au pair*; 7) concretar un seguro médico (hay dos tipos de seguro, uno de carácter básico y un segundo más amplio que abarca todas las necesidades médicas -que no requieran hospitalización por más de 12 horas- y dentales hasta un total de 5000 euros) y, finalmente, 8) carecer de antecedentes penales. La duración de la estancia queda fijada en 3, 6 ó 12 meses, dependiendo de lo que se pacte por las partes.

Por supuesto, en este programa se establece con carácter obligatorio la expedición de un visado para formar parte del programa de *au pair* en China. Este documento variará en función de la duración de la estancia. Cuando la duración de la misma comprenda un período de seis meses o inferior, la candidata deberá solicitar la expedición de un visado de tipo "F"³⁷. Se trata éste de un documento que únicamente se concede para viajar a China, aunque también abarca la posibilidad de disfrutar de experiencias *au pair*. Ahora bien si la duración es superior a seis meses entonces el tipo de visado es el reconocido con la letra "X", el cual está previsto para estudiantes y actividades formativas en el país (por ejemplo: para realizar pasantías en despachos de abogados y/o cursar estudios de larga duración). Para poder expedirse el visado "X", el solicitante deberá presentar ante la embajada, consulado u oficina de extranjería en China: fotocopia del pasaporte -con validez de al menos seis meses-, solicitud de

³⁵ Véase la web oficial de EEUU *Exchange visitor program*. <https://j1visa.state.gov/programs/au-pair>

³⁶ Para un conocimiento más exhaustivo puede visualizarse las distintas webs de agencias privadas autorizadas que gestionan este intercambio, a saber: Club RCI, aupair.com...etcétera. Las prestaciones y servicios que ofrecen estas agencias son en algunos casos mayores y en otros menores.

³⁷ La "visa F" le permite a la *au pair* realizar en el país asiático cualquier experiencia intercultural, estudio de idiomas y asistir a cursos de formación sobre la cultura china.

expedición con todos los datos personales, carta de invitación de la familia anfitriona y contrato de *au pair* firmado previamente por ambas partes.

El programa de *au pair* en el país asiático contiene algunas peculiaridades que lo diferencian del resto de programas, de ahí que China constituya un buen destino. A este respecto, la finalidad del intercambio tiene como objetivo principal apoyar a los menores de edad a aprender inglés o la lengua del país de origen de la persona *au pair*. De ahí que, las candidatas estén menos involucradas en realizar tareas de limpieza en el hogar familiar y más enfocadas en cuidar a niños y aprender con ellos³⁸.

Sin embargo, al igual que otros programas, en el contrato privado también se fijan los términos del intercambio. Así pues, en lo que respecta a la jornada se dice que no podrá exceder de 30 horas semanas, incluyendo las labores de *babysitting*. Los descansos semanas serán de un día y medio, pero adicionalmente se les concederá un día más al mes. Las vacaciones serán de tres días pagados cada tres meses. A cambio del cuidado de menores, la *au pair* recibirá manutención durante todos los días de la semana, alojamiento en una habitación privada de la casa y una pequeña paga mensual de entre 700 y 2000 yuanes. No obstante, cabe precisar que a pesar de que se hablan en los distintos programas de intercambio de "salario", lo cierto es que la colocación *au pair* no se considera en China una relación laboral y ello es por el alto número de desempleados en dicho país.

Finalmente, se considera muy importante en China que la *au pair* se inserte íntegramente en la cultura y tradiciones del país. Por lo que, con carácter obligatorio, las *au pair* recibirán un curso de mandarín (pues constituye la lengua con más nativos en el mundo) y de cultura china (a saber: caligrafía, tai chi, Kung fu...etcétera). En total, se prevé que la candidata reciba 60 lecciones de mandarín de 45 minutos de duración cada tres meses y dos horas de lecciones sobre cultura china. Para poder cumplir con este objetivo, la familia anfitriona deberá adecuar y distribuir adecuadamente los horarios de trabajo para permitir que la *au pair* pueda asistir a todas estas clases. Por supuesto, será la familia de acogida la que elija en qué academia va a recibir esta formación la trabajadora "a la par", en caso de que ésta no esté de acuerdo deberá elegir otra academia y pagar ella misma la diferencia.

IV. CONCLUSIONES

Los datos estadísticos muestran cómo crece y se expande, cada día más, la participación femenina de jóvenes cualificadas extracomunitarias en programas de *au*

³⁸ En este sentido, los deberes que deberán cumplir las chicas *au pair* en China son: recoger a los niños del colegio, estudiar con ellos, cocinar recetas sencillas y que puedan imitar los menores, ayudar a los niños a limpiar su habitación, recoger los juguetes...etc.

pair, algo que sin embargo no resulta tan fácil de controlar cuando estas relaciones se producen dentro del ámbito de la UE. Y es que, no olvidemos que en el orden del día están las migraciones irregulares y motivadas por razones de necesidad.

La discriminación por razones de género todavía no se ha conseguido erradicar, a pesar de que en los últimos años se ha avanzado considerablemente. De ahí que, a día de hoy, se hable de desigualdad en las condiciones laborales, abuso, precariedad e invisibilidad del trabajo femenino. A todo ello hay que sumar el elemento de extranjería. En efecto, desde un punto de vista político y legislativo se ha establecido una imagen negativa de estas personas, en cuanto colectivo que encierra una cierta "peligrosidad social". Ello es así porque, lamentablemente, en las políticas públicas migratorias impera todavía la racionalidad excluyente y represiva fundada en un cierto miedo a la caída del Estado de Bienestar Social. De ahí que se hayan incrementado el control sobre las fronteras ante la sospecha que puedan entrar posibles terroristas en la UE.

Una de los problemas más graves que se produce a nivel europeo consiste en la falta de respeto debido hacia los Derechos humanos y libertades fundamentales, pues a pesar de los múltiples instrumentos normativos existentes, lo cierto, es que los principios de libertad de circulación, no discriminación e igualdad no se están respetando. Y ello, aun cuando, desde el campo de las Instituciones y Organismos Internacionales ya se hayan declarados ilegales esas prácticas por su contraposición con el estándar de Derechos humanos. El diagnóstico de la situación actual ofrece un panorama ciertamente desolador, en donde el tratamiento que reciben las mujeres migrantes *au pair* se acerca a aquella que puedan recibir los ciudadanos de segunda o, incluso, tercera clase. Por lo que no resulta tan extraño hablar aquí de situaciones precariedad laboral, exclusión social, explotación y discriminación por razón de género y de nacionalidad.

Por otra parte, el marco que crean las políticas legislativas en materia de extranjería resulta insuficientes y faltas de una coherente articulación con la realidad social que se vive. Ello ha propiciado el afloramiento de un mercado de trabajo invisible en donde las mujeres jóvenes migrantes son empleadas como mano de obra barata. Idea sobre la cual se ahonda y fomento al utilizar, en el Acuerdo de 1969 de la UE, la frase "dinero de bolsillo" cuando se refieren a las relaciones *au pair*. La precarización de la situación económica-social de las mujeres "a la par" se ve también afectada por la segregación sexual del mercado laboral, en donde persisten los estereotipos que limitan las oportunidades de las mujeres a una menor gama de ocupaciones y que las asocian a menor productividad y remuneraciones. Evidentemente, este erróneo planteamiento ha provocado muchas dificultades de integración en la sociedad de acogida, ya que la legislación relega a la mujer a un segundo plano dentro del proceso migratorio

provocando así una repetición de aquellos roles que la mujer autóctona está abandonando. De ahí que, en el seno de las familias de acogida las *au pair* sean vista - en el mejor de los casos- como hermanas mayores, pero en situación de inferioridad respecto a los padres. Finalmente, otro factor determinante de esta situación ha sido el de presencia palpable en la vida pública del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se debe erradicar aquellos ambiguos tópicos y prejuicios negativos hacia este colectivo y que, en general, alimentan el racismo social hacia las inmigrantes extracomunitarias. No se puede avanzar en materia social y menos en género cuando los mismos poderes públicos no respetan el principio de transversalidad en todas sus acciones y políticas, propiciando una interpretación proclive a las normas de igualdad y no discriminación en esta materia.

Ciertamente, la situación de las chicas *au pair* resulta alarmante, pues aparte de la falta de una regulación jurídica y estatuto protector, la realidad demuestra cómo en la práctica la mayoría de ellas son objeto de abuso y explotación. Se trata ésta de una materia muy peliaguda, en donde ni tan siquiera la Inspección de Trabajo puede entrar a controlar, ya que se tratan éstas de relaciones que se circunscriben al ámbito propio pseudofamiliar y, por lo tanto, doméstico y privado. Además, cabe tener presente el hecho de que la misma normativa para empleadas de hogar y la LAAD excluyen de su ámbito protector a las relaciones *au pair*. Lo lógico sería configurar estas actividades "a la par" dentro del manto protector que concede el ámbito laboral o, en su defecto, como relación laboral especial, pero con ciertas garantías de derechos sociales comunes para todos los Estados de la Unión. Evidentemente ello exigirá que, previamente, sean concretados estos presupuestos gracias a la creación de un estatuto jurídico protector europeo en donde se valoren las características particulares de este intercambio.

La única normativa existente en esta materia es un Acuerdo del año 1969, en donde con carácter programático y vagamente se enuncian los requisitos de: duración del contrato, formalización, denuncia del contrato, contenidos, obligaciones laborales y régimen de protección social (el cual sólo se refiere a la posibilidad de recibir asistencia sanitaria básica en el país de destino). Por supuesto, no debe olvidarse a 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 *au pair*. Sin embargo, cabe decir que sendos instrumentos normativos resultan muy insuficientes, pues se tratan de normas de armonización y no de coordinación comunitaria. Ello evidencia múltiples divergencias en los distintos programas *au pair*, ya que en la norma madre sólo se fijan mínimos y reglas generales. Y ello es porque en el Acuerdo de 1969 se preveía la posibilidad de que los

Estados pudieran realizar los correspondientes desarrollos legislativos en la materia, ateniendo a las características propias que marca su normativa nacional. Sin embargo, dichos avances no sólo no se han producido, sino que se han dejado en manos de las agencias y entidades privadas que, con ánimo de lucro, son las que se encargan actualmente de hacer las labores de intermediación en funciones de las reglas que disponen los programas que aprueban. De ahí el distinto tratamiento que en esta materia se percibe entre Estados miembros, países extracomunitarios y agencias privadas.

La falta de una específica regulación legislativa y el desinterés por la materia, no ha hecho más que agravar una problemática que resulta muy alarmante ante la deplorable situación de crisis económica. Y es que, el exilio forzoso al que se ven obligadas muchas chicas europeas y extracomunitarias para colocarse como *au pair* obedece, únicamente, a la necesidad de encontrar un empleo, avanzar en su formación, aprender idiomas, obtener una experiencia o, incluso, cómo forma de búsqueda de un trabajo digno en el país de destino. En resumen, de lo que se trata es de adquirir competencias que les permitan saltar al mercado laboral, al hilo de los requisitos de empleabilidad que fija el Plan Bolonia. Ahora bien, considero que a veces el precio a pagar es bastante grave e indignante como para seguir permitiendo esta situación, sin al menos, no garantizar un control y unos resultados positivos.

La concentración ocupacional de las trabajadoras jóvenes migrantes en nichos de empleo de menor cualificación se ha visto como un proceso natural, primero, de la mujer y, posteriormente, del colectivo de migrantes en particular. Por lo que, ante la ausencia de medidas de racionalización y de puesta en práctica de unas mínimas garantías, ciertamente pongo en duda que se pueda avanzar hacia la fijación de un marco jurídico-social protector efectivo de las relaciones *au pair*. Los instrumentos de protección social y asistencia son endebles e insuficientes. En todo momento se habla de "ideales", pero nunca se efectúan o ponen en marcha por lo que al término se perpetúan en el tiempo estos roles de discriminación y abuso. Si el deseo de la sociedad es combatir las desigualdades, fomentar un trabajo decente y de calidad, deberá entonces de adoptarse medidas reales que involucren al conjunto a agentes implicados, a saber: policía, inspección de trabajo, orden público... etcétera. Se trata de caminar hacia el establecimiento de mejoras en el ámbito de la protección social, fomento de ocupabilidad, formación, apoyo al empleo, medidas de apoyo a madres solteras, jóvenes, mujeres migrantes y, en general, personas carentes de derechos.