

EXPERIENCIAS EN LOS VIAJES CON VOCACIÓN LABORAL ¿MODALIDADES DIFERENTES O NI SIQUIERA TURISTAS?

Alejandro Zalvide Bassadone

Profesor del área de Derecho del Trabajo

Universidad de Huelva. Campus de "El Carmen"

Avda. de las Fuerzas Armadas, S/N. 21071 Huelva

alejandro.zalvide@dam.uhu.es

TEMÁTICA: Derecho

RESUMEN

La relación entre turismo y trabajo ha tenido tradicionalmente un carácter antagónico, de hecho, la Organización Mundial de Turismo tanto en su concepto de turismo, como en las Recomendaciones dadas al efecto, suele excluir como tales, aquellos viajes cuyo motivo principal sea el de realizar una actividad remunerada en el lugar visitado, y por tanto todos aquellos movimientos migratorios de carácter laboral. En el panorama de los viajes internacionales existen supuestos de todo tipo, algunos de los cuales se realizan desarrollando ciertas actividades en el destino con vocación laboral que conviene delimitar, para saber si realmente han de quedar excluidos. Estos supuestos a considerar son: la modalidad *au pair*, el voluntariado internacional, el cooperante internacional y el sistema de becas con prácticas en empresas en el extranjero. El análisis de estas modalidades desde una perspectiva del Derecho del Trabajo, permitirá clarificar la naturaleza de estas experiencias para poder ponerlas en consonancia con su catalogación turística o no.

PALABRAS CLAVE

Turismo y Trabajo, *Au pair*, Voluntariado Internacional, Cooperante Internacional, Prácticas en el extranjero, Exclusión de viaje turístico.

ABSTRACT

The relationship between tourism and the work has not always been good avenue, in fact, the World Tourism Organization in its concept of tourism in the recommendations given to the effect, often excluded as such, those trips whose main purpose is to carry out gainfully employed in the place visited, and therefore all those migratory movements for work purposes. In the panorama of international travel they are to give all kinds of assumptions, some of which develop certain activities on the target with vocation work should be demarcated, to know if they are really missing out. These assumptions to consider are: the form *au pair*, volunteerism and international fellowship system practices in foreign companies. The analysis of these procedures from the perspective of labor law, will clarify the nature of these experiences in order to bring them into line with its tourist or cataloging.

KEYWORDS

Tourism and Work, Au pair, International Volunteering, international Cooperant, Internships abroad, Excluding tourist trip.

1 INTRODUCCIÓN

La dificultad histórica de abarcar en un concepto una actividad como la turística con tantas variables y agentes implicados, se traslada al panorama internacional donde la Organización Mundial del Turismo como máximo exponente en la materia, después de varios encuentros sobre asuntos turísticos consigue marcar un concepto acompañado de una serie de recomendaciones al efecto, que pretenden unificar criterios sobre la cuestión entre todas las partes implicadas y a todos los niveles. El resultado puede tener mayor o menor acierto depende de cómo se interprete, pero lo que sin duda conviene resaltar es que sirve como criterio de referencia para cualquier análisis sobre la materia.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo debe delimitarse una de las cuestiones más significativas que aparecen en el concepto de turismo, concretamente la exclusión que se realiza de aquellos viajes que se lleven a cabo por motivos laborales. Como consecuencia de ello se ponen de manifiesto determinadas situaciones que acontecen en los desplazamientos y cuya orientación puede enmarcarse en lo laboral, ante lo cual habrán de ser excluidas. Pero para ello primero conviene delimitar en qué consisten, cual es su verdadera dimensión laboral y como consecuencia de todo ello otorgarle o no la naturaleza turística. La casuística es múltiple y variada, por lo que la cuestión se va a centrar en algunas de estas experiencias que pueden generar confusión, concretamente, la modalidad *Au pair*, el voluntariado internacional, el cooperante internacional y el sistema de becas con prácticas en empresas en el extranjero.

2 EL CONCEPTO DE TURISMO SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO Y SU EXCLUSIÓN MÁS SIGNIFICATIVA.

La Organización Mundial del Turismo como organización intergubernamental en el ámbito del turismo mundial ha estado presente como parte significativa en las Conferencias Internacionales de Turismo que se han ido celebrando. Siendo precisamente en una de ellas donde se marca un punto de inflexión en cuanto a definiciones turísticas

se refiere, en concreto en la Conferencia sobre Viajes y Estadísticas de Turismo, conocida como la Conferencia de Ottawa, celebrada en 1991¹. En este sentido, y con la pretensión de unificar criterios que sirviesen para las estadísticas sobre turismo, se elaboraron una serie de Recomendaciones, entre las cuales destaca aquella que definió al turismo como:

“Las actividades de las personas que se desplazan a un lugar distinto al de su entorno habitual, por menos de un determinado tiempo y por un motivo principal distinto al de ejercer una actividad que se remunere en el lugar visitado y donde:

- a) La noción de “entorno habitual” excluye como turísticos los desplazamientos dentro del lugar de residencia habitual y los que tienen carácter rutinario.
- b) La noción de “duración” por menos de un determinado tiempo implica que se excluyen las migraciones a largo plazo.
- c) La noción de “motivo principal distinto al de ejercer una actividad que se remunere en el lugar visitado” implica que se excluyan los movimientos migratorios de carácter laboral.”

Aparece en esta definición de turismo la exclusión de aquellos viajes que se realicen por motivos laborales, entendiendo como tales aquellos que se lleven a cabo con la intención de realizar una actividad retribuida en el destino. Una declaración genérica que pretende diferenciar distintos tipos de desplazamientos en función de su razón principal, pero que abre una nueva vía interpretativa sobre lo que ha de entenderse en determinados movimientos internacionales de personas sobre su carácter laboral.

¹ Conferencia de Ottawa, organizada por las Naciones Unidas, la Organización Mundial del Turismo y el Gobierno de Canadá, celebrada en Ottawa (Canadá) del 24 al 28 de junio de 1991, con el objetivo de unificar criterios para la realización de estadísticas internacionales sobre turismo y donde se acordaron una serie de Recomendaciones, que fueron definitivamente adoptadas por la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas en 1993. Estos criterios y la definición que consideraba al turismo como “Las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos a su entorno habitual, por un período de tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, por negocios y otros motivos”, fueron también adoptados de manera oficial ese mismo año por la Organización de las Naciones Unidas. Posteriormente, en 1994, dicha Institución junto con la Organización Mundial del Turismo publicarían estas Recomendaciones sobre Estadísticas de Turismo.

Con posterioridad la calificación turística se completa tras la Conferencia Mundial Enzo Paci de 1999², en la que se añade al concepto de turismo una precisión sobre el ámbito motivacional, en el sentido de no computar aquellos desplazamientos en los que se efectúe una actividad retribuida en el destino, dejando conformada la definición de turismo definitivamente como “las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de sus entorno habitual, por un periodo de tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, por negocios y otros motivos no relacionados con el ejercicio de una actividad remunerada en el lugar visitado”.

Esta forma de conceptuar el turismo, es la que ha sido mayoritariamente aceptada por todos los agentes implicados en el sector y la que ha servido para la unificación de criterios a distintos niveles. Siendo además reconocida la Organización Mundial del Turismo (OMT) como organismo especializado de las Naciones Unidas, en 2003³, erigiéndose por tanto como máximo exponente institucional del turismo internacional.

Se va apreciando como la motivación en el escenario turístico se convierte en la piedra angular sobre la que se asienta toda la estructura conceptual, ámbito motivacional que ha ido variando con el devenir de los tiempos, en un primer momento solo se identificaba como turismo, el que se realizaba simple y llanamente por puro placer, esta formulación inicial ha ido evolucionando hasta la actualidad, donde es posible llevar a cabo viajes turísticos por múltiples y variadas razones. Además, estas motivaciones que incitan a los turistas a realizar viajes tienen un carácter íntimo y personal que difiere en cada caso. A raíz de estas cuestiones, se plantean diferentes modalidades clasificatorias, que tienden a agruparse de forma genérica según criterios de afinidad, lo que deriva en la existencia a nivel práctico de numerosas posibilidades de interpretar las motivaciones.

Siguiendo la estela cronológica la Organización Mundial del Turismo (OMT), en 2008⁴, distingue dos grandes categorías en cuanto a la motivación principal, por un lado,

² Conferencia Mundial Enzo Paci sobre la Evaluación de la Incidencia Económica del Turismo, llevada a cabo en Niza (Francia) del 15 al 18 de junio de 1999, y cuyas Resoluciones fueron aprobadas por la Asamblea General de la Organización Mundial del Turismo, celebrada en Santiago (Chile) del 24 de septiembre al 1 de octubre de 1999.

³ Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 23 de diciembre de 2003, donde se constata dicho reconocimiento según Acuerdo 58/232 entre Naciones Unidas y la Organización Mundial del Turismo.

⁴ Naciones Unidas y Organización Mundial del Turismo (OMT), *Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo 2008*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Estadística, Serie M, núm. 83/Rev. 1,

“motivos personales” y por otro, “negocios y motivos profesionales”. Se contemplan dentro del ámbito personal los motivos de vacaciones, ocio y recreo junto a otras opciones tan variadas como pueden ser: la formación, la religión o la salud; sin embargo, la otra gran categoría aparece de forma única como negocios y motivos profesionales, lo cual, da una idea de lo antagónicas que pueden llegar a ser las razones para llevar a cabo la realización de viajes. Se supera por tanto, la fase original que incluía tan solo aquellas actividades que derivaban de motivaciones lúdicas, para fijar otras muchas opciones más acordes a la realidad actual.

Pero no solo se marcan las motivaciones de los viajeros, sino que también se produce una exclusión significativa al no considerar como turísticos aquellos desplazamientos cuya finalidad principal sea la de ejercer una actividad remunerada. Una interpretación restrictiva del concepto dejaría fuera del mismo todos los viajes que tengan una motivación laboral o remunerable para el viajero, por ende, un segmento tan importante como el de congresos o negocios. Por el contrario, una concepción amplia del fenómeno turístico debe incorporar los viajes con fines comerciales o laborales, siempre que la remuneración no se obtenga en el lugar visitado⁵, por tanto la clave no es tanto el desempeño de la actividad en sí, que incluso pueda ser retribuida como tal, sino el lugar en el que lleva a cabo dicha retribución y excluir tan solo a aquellas, cuyo pagador tiene su localización en el destino.

En el mismo sentido se pronuncia la OMT, en 2008⁶, cuando da la nueva definición de visitante y en la que puntualiza que su finalidad principal no sea la de “trabajar para una

Madrid/Nueva York, 2010. Párr. 3.10 a 3.21. Y Naciones Unidas y Organización Mundial del Turismo (OMT), *Cuentas satélite de turismo: Recomendaciones sobre el marco conceptual, 2008*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Estadística, Serie F, núm. 80/Rev. 1, Luxemburgo/Madrid/Nueva York/París, 2010. Párr. 2.15 a 2.18. Con expresa remisión desde el marco conceptual de las cuentas satélite a las Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo dadas al respecto. Así, se desarrollan estas Recomendaciones sobre el motivo principal de un viaje turístico, en particular se da una clasificación de los viajes turísticos por dicho motivo, distinguiendo entre dos grandes categorías: “motivos personales” y “negocios y motivos profesionales”. Subdividiendo a su vez los personales en: “vacaciones, recreo y ocio”, “visitas a familiares y amigos”, “educación y formación”, “salud y atención médica”, “religión/peregrinaciones”, “compras”, “transito” y “otros motivos”.

⁵ AURIOLES MARTÍN, Adolfo, *Introducción al Derecho Turístico*, Tecnos, 2005, pp. 30-31. El argumento fundamental en el que se basa, es que excluir los viajes que no sean por motivos recreacionales o vacacionales y por tanto todos los que tengan alguna motivación laboral o remunerable “nos conduciría a la exclusión del ámbito turístico de un segmento de tanta importancia, desde el punto de vista de los ingresos que genera en los lugares de destino, como el turismo de congresos o de negocios que presupone desplazamientos y estancias por motivos económicos”.

⁶ Naciones Unidas y Organización Mundial del Turismo (OMT), *Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo 2008*. Sobre la definición de visitante en las Recomendaciones de 1993 se incidía en que el viaje no tuviese “como finalidad principal ejercer una actividad remunerada en el lugar visitado” y en las Recomendaciones de 2008 se

entidad con domicilio social en el lugar visitado”. Donde se incide en el criterio de la localización para situar en este caso a la parte acreedora de los servicios prestados, es decir en función de donde esté radicada jurídicamente la entidad para la que se realiza el trabajo, si en origen o en destino, así ha de variar su apreciación en la categoría de visitante turístico.

En definitiva, la evolución conceptual generada en torno al turismo ha ido sistemáticamente excluyendo de su consideración aquellos movimientos migratorios de carácter laboral. Los criterios utilizados para delimitar este carácter partían de una negación genérica en la que se excluía del concepto cualquier desplazamiento en el que se llevase a cabo una actividad remunerada en el lugar visitado. Posteriormente se señala expresamente como parte integrante de la actividad turística aquellos viajes por negocios y motivos profesionales, que sin embargo, pueden tener un componente laboral pero que en su caso parten de una relación de trabajo en origen, siendo para estos casos tácitamente aceptada. Se distingue desde entonces para excluir del ámbito turístico por cuestiones laborales, tan solo aquellos desplazamientos en los que se persiga deliberadamente como finalidad principal la de trabajar en el destino para una entidad empleadora con domicilio en el lugar visitado. Es decir, se pretende separar de los viajes turísticos aquellos otros que se realicen con el objetivo de trabajar como medio de vida, y normalmente con intención de permanecer en un país determinado.

En cualquier caso existen una serie de supuestos que se dan en el escenario de los viajes internacionales que no son fáciles de enmarcar en el prototipo de trabajo por cuenta ajena, y que precisan ser explorados desde una perspectiva del Derecho laboral para posteriormente considerar su naturaleza turística o no.

3 EXPERIENCIAS EN LOS VIAJES CON VOCACIÓN LABORAL

Desde el panorama laboral y a la vista de los elementos que califican el turismo bajo los criterios establecidos por la OMT, se analizan una serie de situaciones que se dan en el mundo de los viajes y en las que se entrelazan trabajo y turismo. La casuística es múltiple

establece sobre el mismo tema “cuya finalidad principal no es la de trabajar para una entidad con domicilio social en el lugar visitado”.

y variada, aunque el denominador común es la existencia de un desplazamiento hacia otro territorio y el desarrollo de una actividad determinada. Centraremos la cuestión en aquellas experiencias en las que se desarrolla una actividad en el destino con vocación laboral, bajo las siguientes fórmulas: la modalidad *au pair*, el voluntariado internacional, el cooperante internacional y el sistema de becas con prácticas en empresas en el extranjero. El análisis se plantea bajo el siguiente espectro, concretar en qué consiste dicha actividad, el carácter que se le ha de dar desde el ámbito laboral y si como consecuencia de todo lo anterior y a la vista de los criterios marcados por el organismo internacional, se le ha de otorgar la naturaleza turística a cada uno de estos viajeros o no.

3.1 LA MODALIDAD AU PAIR

Una actividad que compagina trabajo y desplazamiento es aquella que se conoce como “*au pair*” (“a la par”), que consiste en realizar una estancia en otro país en situación de convivencia familiar con la finalidad de aprender el idioma. Suele ser una práctica bastante frecuente entre jóvenes de todo el mundo que encuentran en esta modalidad una fórmula más económica para poder mantenerse en un territorio extranjero durante un periodo más o menos prolongado de tiempo.

Esta modalidad de viaje combina varios ingredientes de interés como la formación en el idioma correspondiente, la realización de determinados quehaceres domésticos y el tiempo de ocio, lo que permite desarrollar un tipo de permanencia superior a la media habitual sin el desembolso que en otras condiciones acarrearía. Para que esto sea posible la estancia se lleva a cabo en familias que acogen a estas personas a cambio de cumplir con una serie de obligaciones de no mucha entidad, como son el cuidado de niños pequeños y la realización de tareas domésticas menores; como contrapartida se obtiene el alojamiento, la manutención y una pequeña cantidad de dinero para cubrir gastos (“*pocket money*”).

Desde un punto de vista jurídico tiene una apariencia en principio simple, pero cabe decir que en realidad es una situación algo más compleja, ya que pese a que, a priori podría encajar dentro del marco laboral, como relación de trabajo por cuenta ajena o, mejor, como relación laboral de carácter especial en el hogar familiar; en realidad, ha quedado

históricamente excluida de las reglas que regulan el trabajo domestico o cualquier otro⁷. Sin embargo, parece compartir las notas tipificadoras que caracterizan el trabajo por cuenta ajena, en cuanto a ser realizado en condiciones de voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución. Efectivamente es una decisión libremente prestada, en este caso con un alto grado de dependencia, ya que se ejecuta dentro de la vivienda familiar, donde los resultados de las tareas realizadas van a ir a parar directamente al entorno de acogida y donde se percibe una remuneración a cambio, parte en metálico (aunque sea de forma simbólica) y parte en especie.

Esta figura comparte a priori elementos que corresponden a la categoría de estudiante y a la de trabajador por cuenta ajena, aunque sobre el primero pese más el componente finalista en cuanto a la búsqueda de resultados, como consecuencia de la praxis lingüística desarrollada en el ámbito familiar. Sin embargo, en su aproximación a la parcela laboral sí se aprecian más similitudes en cuanto al desempeño de una actividad en cierta medida retribuida, aunque la fórmula utilizada mantenga su identidad propia. En este sentido, ya manifestaba el Acuerdo del Consejo de Europa, de 1969, sobre Colocación *Au Pair*⁸, que considera que las personas acogidas bajo esta modalidad, no encajan de pleno ni en la categoría de estudiante ni en la de trabajador, sino en una categoría especial con características de ambos.

El carácter híbrido de esta figura hace que no pueda hablarse de una relación laboral propiamente dicha, siendo además sistemáticamente excluida del ámbito de aplicación de las normas tanto nacionales como internacionales que regulan el trabajo en materia de extranjería. En este mismo sentido se exceptúa tal modalidad de la situación más afín que

⁷ QUESADA SEGURA, Rosa. La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, no 27, pp. 11 y 12. Se dan “las notas tipificadoras del supuesto: libertad de las partes en obligarse, cesión *ab initio* de la actividad laboral del *au pair* para la familia con la que convive, elevado grado de dependencia en la prestación de su trabajo, así como existencia de remuneración, entendiéndose por tal el conjunto de prestaciones, en especie o en metálico, que el trabajador *au pair* percibe a consecuencia de su actividad laboral en el hogar de acogida”. Aunque históricamente haya sido descartada de las normas que regulan las relaciones de trabajo.

⁸ Acuerdo del Consejo de Europa sobre Colocación *Au Pair*, adoptado en Estrasburgo, el 24 de noviembre de 1969, ratificado por España en 1988 (BOE 06.09.1988). Acuerdo que regula la situación *Au Pair* en Europa, y que recoge en su Exposición de Motivos esta categoría especial con características tanto de estudiante como de trabajador; llama también la atención cuando considera el hecho “de que en Europa cada vez más jóvenes, especialmente niñas, van al extranjero para ser colocados *au pair*”, Entendiéndose que tal afirmación debe situarse en la fecha del Acuerdo, aunque considerando que en la actualidad sigue siendo una figura reservada mayoritariamente a un público joven y en particular centrado en el género femenino.

dispone nuestro ordenamiento jurídico, es decir, la que ordena la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, donde se excluye expresamente este tipo de situaciones de “colaboración y convivencia” que denomina “a la par”, eso sí, admitiendo en su caso prueba en contrario⁹.

Por tanto, como planteamiento general, la modalidad “au pair” tiene como finalidad principal el aprendizaje de idiomas, para lo cual se instrumenta a través de la realización de un trabajo por el que se obtiene una retribución, lo que genera dudas sobre su naturaleza laboral. Sin embargo, pese a la duda razonable, el argumento principal que delimita la situación la encontramos en la propia normativa que se encarga, tanto en España como en el ámbito comunitario, de excluirla sistemáticamente de la rama laboral otorgándole identidad propia.

En cuanto a su perfil turístico, debe considerarse que el viaje se lleva a cabo en unas condiciones en las que en realidad sí se da una actividad retribuida en el lugar visitado, aunque una vez hecha esta afirmación conviene matizar algunos de esos aspectos.

Por un lado, en lo referente al trabajo realizado, se ha de considerar de pequeña dimensión con una naturaleza colaborativa más propia de la convivencia familiar que de la actividad laboral, aunque en cierta medida se aproxime a una de sus relaciones especiales como es la del servicio doméstico.

Por otro lado en cuanto a la retribución, debe entenderse que la remuneración obtenida es de escasa entidad en cuanto a lo dinerario, aunque sí se ve notablemente incrementada en cuanto a su percepción en especie ya que se obtiene tanto alojamiento como manutención, superando con creces a la partida recibida en metálico. Escapando por ello a lo previsto con carácter general para la retribución de los trabajadores por cuenta ajena, que sí

⁹ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Art. 2.2, que excluye del ámbito de dicha relación laboral especial salvo prueba en contrario las relaciones de colaboración y convivencia, denominadas como “a la par”. La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que remite expresamente en su art. 33.3, dicha modalidad a lo dispuesto en los acuerdos internacionales sobre colocación “au pair”. O por citar un último ejemplo, 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, donde también en su art. 3.2 e), se excluye expresamente del ámbito de aplicación de la Directiva a aquellos que hayan solicitado la admisión o que hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro como *au pair*.

permite dicha combinación retributiva pero en una proporción justamente inversa, donde la parte en especie no debe superar en su valoración el treinta por ciento de la percepción salarial total¹⁰. Por idénticas razones también ha de quedar fuera de la aplicación del Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar¹¹, que permite la posibilidad de retribuir en especie, pero que equipara el porcentaje máximo al treinta por ciento del salario total, tal como se establece con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores

Por tanto, esta modalidad “au pair”, pese a poseer caracteres que se asemejan al trabajo por cuenta ajena e incluso a la relación laboral especial del servicio doméstico, a la vista de todo lo anteriormente expuesto, se ha de concluir que no se considera relación de trabajo.

Una vez considerada esta exclusión desde un punto de vista laboral, debe interpretarse esta modalidad desde un punto de vista turístico. Así, ha de entenderse que el motivo principal del viaje no es el de llevar a cabo una actividad remunerada, sino que este es el vehículo necesario para conseguir el objetivo primordial que es el aprendizaje del idioma correspondiente, lo que la traslada al ámbito de los viajes con finalidad formativa plenamente aceptados como parte de la clasificación turística. Únicamente habrá que tener además en consideración el hecho de no superar el máximo de tiempo de estancia inicialmente previsto por la normativa de un año, el cual no obstante puede ser ampliado hasta dos años, lo que nos lleva a diferenciar este factor temporal para el escenario turístico, toda vez que según todas las recomendaciones dadas al efecto así como el propio concepto aceptado de turismo, dan como válido para obtener la catalogación turística un periodo máximo de un año, debiendo excluirse a estos efectos cualquier prórroga legal que se produzca por encima de ese lapso temporal.

¹⁰ Art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se contempla la posibilidad de obtener salario en especie, pero ha de respetar el porcentaje aludido y no puede tampoco minorar la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

¹¹ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Art. 8.2, sobre la retribución, donde se mencionan expresamente la posibilidad de llevar a cabo “la prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención”, por lo que puede apreciarse también en este sentido bastante similitud con la figura *au pair*, pero con notables diferencias, en cuanto al respeto sobre el porcentaje máximo ya mencionado, y en cuanto al respeto sobre el salario mínimo interprofesional.

3.2 EL VOLUNTARIADO INTERNACIONAL

Una situación que ha ido adquiriendo cada vez más adeptos en el panorama internacional, con movimientos significativos hacia lugares con especiales necesidades, es el voluntariado. Circunstancia ésta que ha evolucionado de forma significativa, pasando de ser una actividad dispersa e individual, hacia un modo de compromiso personal organizado con reconocimiento internacional. El voluntariado significa con carácter general el desempeño libre por parte de una persona de ciertas actividades con fines normalmente solidarios sin una retribución a cambio. Luego, los rasgos definitorios que le caracterizan, son: la voluntariedad de la acción, la razón solidaria y la falta de remuneración. La decisión voluntaria es una cualidad inherente a la propia figura que la representa, la razón puramente solidaria se ve hoy en día ampliada por otras propuestas de lo más variadas, como pueden ser razones medioambientales, educativas, culturales, deportivas, etc., pero es la falta de remuneración, la que interesa enmarcar desde la perspectiva laboral.

Con independencia del carácter voluntario, que también, la cualidad de la retribución por los servicios prestados es uno de los elementos inherentes al trabajo asalariado¹². La actividad que se lleva a cabo en cuanto esfuerzo personal por parte del que lo realiza conlleva una contrapartida, que se traduce en una remuneración a cambio, siendo esta una característica general desde la óptica laboral.

Sin embargo, esta realidad no siempre es tan evidente y necesita algunas precisiones al respecto, el propio Estatuto de los Trabajadores se ocupa de aclarar situaciones singulares que pudieran generar duda, así, excluye expresamente entre otros, los trabajos realizados a título de benevolencia¹³, modalidad ésta que tiende a identificarse con el voluntariado.

¹² MARTÍN VALVERDE Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ Fermín, y GARCÍA MURCIA Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, vigésimo cuarta edición, 2015 pp. 174-179, Donde analizan el concepto de trabajo asalariado según las notas características de la definición legal que contempla el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo entre otras la voluntariedad y la retribución.

¹³ Art 1.3.d), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión entre otros de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. En realidad las tres categorías se asemejan al voluntariado desde la perspectiva de la voluntariedad de la acción, aunque para la catalogación de los trabajos de amistad y buena vecindad como tales, se requiere un cierto vínculo previo, no así en los trabajos llamados benévolos que pueden ser ejecutados por cualquiera sin ningún tipo de relación previa y en los que se enmarcaría el voluntariado como modalidad.

El trabajo benévolo simboliza un tipo de actuación donde la falta de retribución salarial es precisamente su nota dominante, por lo que su asimilación es inmediata con la esencia del voluntariado social. Aun así, no debe existir una identificación total de ambas situaciones, bien es verdad que una modalidad especial del trabajo benévolo es el “voluntariado”, pero en la casuística se dan otros supuestos típicos que también se consideran trabajos benévolos¹⁴. De cualquier forma, lo que sí existe es una conclusión rotunda en cuanto a que este tipo de servicio con falta de retribución debe quedar excluido de la configuración laboral.

Por otro lado, se debe valorar el trato recibido sobre la falta de retribución en la regulación surgida sobre el voluntariado, especialmente a raíz del creciente movimiento de voluntarios a nivel mundial, que desembocó en el reconocimiento internacional de dicha figura¹⁵. Ya desde el primer momento se contempla la carencia de interés económico personal, como uno de los caracteres fundamentales del voluntariado, cuestión ésta que se sigue manteniendo en la actualidad. Lo que sí se prevé es el reembolso de los gastos originados por la misión, lo que no significa una contraprestación por los servicios realizados, sino una compensación por los gastos soportados.

En el panorama nacional la ley que regula el voluntariado¹⁶ lo define como “el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las

¹⁴ MARTÍN VALVERDE, Antonio, Fronteras y "zonas grises" del derecho del trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2002, no 38, p. 47-49. Cuando analiza el papel que juega la nota de la retribución salarial en la jurisprudencia actual sobre las fronteras del contrato de trabajo dice que se considera el voluntariado como una modalidad especial de trabajo benévolo pero también existen otros supuestos típicos de trabajo benévolo como ser miembro “seglar” de una iglesia o militante “de base” de partidos políticos o sindicatos.

¹⁵ Declaración Universal del Voluntariado, aprobada en el Congreso Mundial de París de 1990 y Carta Europea de “Volonteuropé” para los Voluntarios. Es esta última la que a modo de declaración de intenciones propone que cualquier definición de trabajo voluntario deba incluir como uno de sus elementos que dicha actividad: “carece de interés económico personal”. Asimismo reconoce en su punto 5), el derecho de los voluntarios a “que les sean reintegrados los gastos de bolsillo”. En el mismo sentido la Declaración Universal establece como uno de los principios fundamentales del voluntariado el deber de las asociaciones de ofrecer a los voluntarios el “reembolso de los gastos ocasionados por su misión”.

¹⁶ Ley 6/1996, de 15 de enero, *del Voluntariado*, art. 3. Establece el concepto y sus requisitos a la vez que insiste en aclarar que “la actividad del voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido”. Desde el punto de vista económico se refiere una y otra vez a compensación de gastos, no a retribución, así, en los arts. 6 y 8, reconoce por un lado el derecho del voluntario en “ser reembolsado por los gastos realizados en desempeño de sus actividades”, y por otro el deber de las organizaciones de “cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio”.

mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:

- a) Que tengan carácter altruista y solidario.
- b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
- c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione
- d) Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos”

Se excluye del concepto legal cualquier relación de orden laboral o cualquier otra que tenga carácter retribuido. Luego se parte de una inicial separación de otras posibles relaciones que puedan otorgar una afluencia de rentas al sujeto, insiste además entre sus requisitos, en el hecho de que ha de llevarse a cabo sin remuneración y en el derecho del voluntario a ser reembolsado por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades. Existe por tanto en este sentido, una clara diferenciación entre la falta de retribución que debe presidir toda relación de voluntariado y la posible cobertura de gastos originados por las actividades realizadas.

Una ley del voluntariado que está siendo sometida a revisión, y cuyo anteproyecto presenta como novedad en su propio concepto, la exigencia de llevarse a cabo no solo sin contraprestación económica, sino también sin contraprestación material de ningún tipo¹⁷. Con esta previsión se cerraría la puerta a toda relación que so pretexto de pago no dinerario encubra el carácter remuneratorio bajo pago en especie, modo de pago que por otro lado se admite en el marco laboral, aunque sea con límites tanto a nivel porcentual como de utilidad y que en estos casos podría generar duda sobre si se está ante una situación de voluntariado o una relación laboral de *facto*.

¹⁷ Dictamen 1, 2015 del Consejo Económico y Social sobre el *Anteproyecto de Ley de Voluntariado*, sesión ordinaria del Pleno 25 de febrero de 2015. Cuando trata el art. 3. Concepto de voluntariado, destaca como una de las modificaciones novedosas la exigencia de cumplimiento de dicho requisito.

La ausencia de retribución es una señal de identidad inherente a la figura del voluntariado, a la vez que implica su exclusión del trabajo asalariado por ser uno de sus elementos esenciales. La falta de remuneración se refiere tanto al pago dinerario como en especie, para tratar de evitar cualquier opción de retribución encubierta por los servicios prestados, lo único que se admite es una compensación real por los gastos originados. Por tanto se está ante situaciones cuya finalidad no es trabajar para una entidad en el lugar visitado con intención de obtener una remuneración a cambio, la cual ni se espera ni se pretende. Luego al no darse la razón principal de exclusión de la categoría de visitantes turísticos, este tipo de desplazamientos que se generan alrededor del mundo bajo la fórmula del voluntariado deben ser considerados al amparo de estos parámetros como una modalidad de viaje de índole turístico.

3.3 EL COOPERANTE INTERNACIONAL

Una figura con la que el voluntariado comparte ciertos elementos aunque parte de una base diferente es el cooperante internacional. Según el Estatuto de los cooperantes¹⁸, se consideran como tales aquellas personas físicas que participen en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria a realizar en un país o territorio determinado, bajo una relación laboral, funcionarial o de personal al servicio de las Administraciones públicas con la persona o entidad promotora de la cooperación. Se excluye además de la consideración de cooperante otras posibles relaciones con la entidad promotora como la de arrendamiento de servicios civil o mercantil, o la de becarios.

Luego aunque coincide con el voluntariado en cuestiones tales como el carácter solidario, la decisión libre en cuanto a su realización, su desarrollo a través de una organización promotora, y para el caso que nos ocupa, la existencia de un desplazamiento internacional; difiere en un aspecto crucial, la existencia de un vínculo jurídico que permite la obtención de una retribución a cambio. La legislación¹⁹, distingue ambas figuras, ante la posibilidad

¹⁸ Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.

¹⁹ Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo. En su capítulo VI sobre la participación social en la cooperación internacional para el desarrollo, distingue por un lado en su sección 2ª El voluntariado, y por otro, en su sección 3ª Los cooperantes.

de actuar al servicio de programas o proyectos de cooperación, donde los denominados voluntarios de cooperación estarán vinculados a la organización por medio de un contrato “no laboral”, mientras que los cooperantes han de estarlo mediante relación laboral (o administrativa). Es decir, un mismo programa de cooperación puede auspiciar la existencia participativa de estas dos modalidades, tanto la del voluntario de cooperación, como la del cooperante, donde pueden coexistir pero con un tratamiento bien diferenciado. De hecho, para el caso del voluntariado al servicio de la cooperación se establece un régimen jurídico en la propia norma, debiéndose aplicar en lo no previsto con carácter supletorio la Ley del Voluntariado; mientras que para el caso de los cooperantes hay una remisión de *lege ferenda* (ya legislada) al Estatuto del Cooperante.

Siendo por tanto el cooperante internacional aquél que, voluntariamente, ejecuta proyectos de ayuda al desarrollo sobre el terreno, a cambio de remuneración y donde el sustrato de esta relación jurídica es la relación laboral (o administrativa), debiendo en cualquier caso su regulación específica apoyarse en la regulación laboral (o de la función pública) para su aplicabilidad²⁰.

Se evidencia el carácter laboral (o funcional) del vínculo jurídico preceptivo que ha de existir para poder desarrollar la prestación de servicios del cooperante internacional, otorgándole así una cobertura legal a este tipo de supuestos que no ofrece dudas en cuanto a la naturaleza de la relación existente. Cuestión distinta es si tal como apuntan las recomendaciones turísticas dadas al efecto, deben excluirse aquellos desplazamientos que se realicen con intención de trabajar para una entidad domiciliada en el lugar visitado, ya que para estos casos y en este sentido, se plantea una doble alternativa, por una lado que la organización empleadora sea nacional y por otro que sea extranjera. La mayoría de las entidades empleadoras acogidas a los programas de cooperación son organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD), de ámbito nacional, ya sea directamente o por pertenecer como delegación a una estructura internacional, pero también es posible que sean extranjeras siempre y cuando cumplan con todos los requisitos legales para poder acogerse a este tipo de proyectos desde nuestro país.

²⁰ DE NIEVES NIETO, Nuria. Las relaciones de trabajo en las entidades sin ánimo de lucro (trabajadores asalariados, cooperantes internacionales, socios-trabajadores y voluntarios). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, no 83, pp. 387-390.

En el supuesto de ser la parte empleadora del proyecto de cooperación, de ámbito nacional, puede asimismo, ser una entidad distinta para la que el cooperante venía desempeñando su trabajo habitual, o puede ser la misma para la que prestaba sus servicios en nuestro territorio (caso más frecuente cuando se trabaja para empresas del tercer sector), reconociéndose en este supuesto el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo que ocupaba una vez finalizada la misión de cooperación internacional, contemplándose en cualquier caso ambas opciones en el Estatuto de los cooperantes²¹. Esta situación hace reconducir el planteamiento hacia su consideración de viaje turístico, toda vez que la entidad empleadora-pagadora para la que se trabaja tiene carácter nacional con independencia que la prestación del servicio se lleve a cabo en el terreno, es decir en el lugar donde se desarrolla la actividad humanitaria. Incluso existen determinados criterios metodológicos para el análisis turístico, que por la vía ilustrativa enmarcan los viajes para participar en misiones de organizaciones no gubernamentales, en la categoría de motivos profesionales²². Siendo esta finalidad, una de las categorías específicamente aceptadas dentro de las posibles motivaciones en los viajes turísticos, todo lo cual no hace sino ahondar aun más en la interpretación dada de otorgarles a este tipo de experiencias naturaleza de viaje turístico.

La segunda alternativa, se va a dar cuando la organización que se acoge al programa de cooperación internacional es extranjera, normalmente del lugar donde ha de desarrollarse el proyecto humanitario. En este supuesto, existe un desplazamiento internacional hacia la zona donde se ejecuta el proyecto, al amparo de una relación de trabajo para una entidad residente en el país de destino. Luego se dan elementos suficientes para excluir este tipo de viajes de los considerados turísticos, sin embargo antes de juzgar en este sentido, es preciso valorar cual es la finalidad principal del viaje, si la de realizar un trabajo o la de colaborar de forma solidaria en un proyecto de carácter humanitario. Bien es verdad, que

²¹ Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes. Art. 7, sobre situaciones de excedencias y asimilables. Se regula la situación para el caso de trabajar para la misma entidad, con la solución apuntada, y para el caso de realizar la actividad de cooperación para entidad distinta, cuando la relación sea laboral se prevé una excedencia voluntaria con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

²² Instituto Nacional de Estadística (INE), *Estadística de Movimientos Turísticos en Frontera y Encuesta de Gasto Turístico (FRONTUR-EGATUR)*, Metodología, noviembre de 2015. Al establecer el motivo del viaje en el apartado 8.4 donde agrupa por la vía ejemplificativa “los viajes para participar en misiones de organizaciones no gubernamentales”.

se realiza un trabajo de carácter remunerado para una entidad en otro país, pero no lo es menos, que se desarrolla en condiciones de especial dureza como consecuencia de conflictos bélicos, catástrofes, pobreza extrema, etc., que precisan de auxilio para tratar de paliar las situaciones generadas, todo lo cual no hace sino acentuar el carácter solidario de la acción. Por tanto el motivo principal del viaje no parece ser la realización de un trabajo en el lugar visitado como medida de sustento y asentamiento en dicho territorio, sino más bien la de aportar su experiencia profesional como cooperante para tratar de solucionar las necesidades de ayuda humanitaria. Lo que nos conduce a su vez, al igual que en el supuesto anterior, a enmarcar estos desplazamientos como una modalidad de viaje turístico por motivos profesionales, aunque sea bajo un espectro diferente al turismo clásico, y más cercano a un tipo de turismo responsable, hecho en llamar solidario.

Todo ello siempre y cuando esta colaboración prestada no se prolongue demasiado en el tiempo, o pase a convertirse en un modo de vida, ya que en tal caso desvirtuaría el carácter del desplazamiento, para entonces sí, tener que ser excluido de la categoría de viaje turístico.

3.4 SISTEMA DE BECAS CON PRÁCTICAS EN EL EXTRANJERO.

En un mundo tan competitivo y global, es cada vez más frecuente que se realicen estancias internacionales que llevan aparejadas la realización de prácticas en empresas con las que completar la formación teórica previamente alcanzada por este tipo de usuarios. Suele estar dirigido a jóvenes que quieren terminar de formarse en el extranjero utilizando un sistema de becas o prácticas previamente concertadas con las que obtener los conocimientos oportunos según la materia estudiada o para el aprendizaje de idiomas.

El sistema de becas es hoy en día múltiple y variado, aunque hay rasgos comunes que se mantienen en todas las situaciones, así la tónica general suele ser: la existencia de una cantidad que se obtiene de diversos tipos de empresas privadas o instituciones públicas, con la finalidad de ampliar los conocimientos teóricos o idiomáticos, o para la realización de determinados servicios de investigación o praxis.

Dos supuestos se pueden generar como consecuencia de las becas, el primero el que se refiere a la asignación percibida para continuar el periodo formativo-teórico (tal vez la más habitual en el conglomerado de becas existentes) ya sea a nivel de experto o de

idioma, o en su caso una combinación de ambos, que con bastante frecuencia se llevan a cabo en el extranjero. Para este tipo de viajes, no existe duda en cuanto a su perfil turístico toda vez que el motivo principal del viaje (con independencia de cualquier otro) va a ser de carácter netamente formativo y por tanto plenamente aceptado en el marco de la clasificación de los viajes considerados turísticos. Si acaso podría verse alterado cuando el tiempo de realización supere el límite de un año que se prevé en todas las recomendaciones sobre estadísticas turísticas dadas al efecto.

El segundo supuesto de obtención de becas que se contempla, lo es para aquellas otras situaciones en las que se ha de realizar una actividad formativo-práctica por parte del becario, ya sea en una empresa o en cualquier otra entidad. En estos casos lo que se pretende es ensamblar la parte formativa con la realización de tareas en la empresa bajo distintas modalidades, incluida aquella en aras del bilingüismo que combina el aprendizaje de idiomas con la realización de prácticas, generando una corriente de desplazamientos hacia el extranjero. Es esta tipología de viajes la que interesa puntualizar, descubriendo con carácter previo su naturaleza laboral, para posteriormente poder considerar su carácter turístico.

Las connotaciones de este tipo de desplazamientos conlleva a grandes rasgos: el desempeño de una actividad en un centro de trabajo y la obtención de una cuantía como consecuencia del mismo.

En nuestro Ordenamiento la viabilidad de realizar tareas en una empresa amparados por una beca se contempla en el panorama de la formación profesional dual, en la que se pretende combinar las acciones mixtas de empleo y formación²³. Esta fórmula pretende superar la metodología tradicional amparada tan solo en el plano teórico, instaurando un sistema en alternancia donde acercar la empresa a las necesidades formativas, para así conseguir una cualificación mejor adaptada a las necesidades reales del mercado que permitan obtener un mayor grado de inserción laboral.

²³ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Arts. 2 y 33, donde se define la formación profesional dual y se contempla la posibilidad de obtener becas al efecto.

La formación profesional dual genera esta simbiosis desde una doble perspectiva, una que se ensambla en la órbita laboral a través de un contrato formativo y la otra “en el sistema educativo se formaliza a través de convenios de colaboración entre centros de formación y empresas del sector a través de un sistema de becas”²⁴ En la primera dimensión nos encontramos con una verdadera relación laboral que se articula bajo el paraguas de un contrato formativo, en concreto el contrato denominado para la formación y el aprendizaje, por lo tanto plenamente sometido al ordenamiento laboral y escapando inexorablemente de cualquier programa de becas. En el segundo supuesto sin embargo, sí nos encontramos con un tipo de relación abierta al patrocinio de becas, que está diseñada para la vertiente educativa, por lo que a priori quedaría excluido como relación de trabajo.

Por tanto las relaciones de los becados en las empresas han de quedar excluidas con carácter general como verdaderas relaciones de trabajo asalariado²⁵. Al menos ha de ser así en el plano legal, pero debido al carácter abierto que se ofrece en cuanto a la forma de becar según proyecto y sobre todo en una realidad difusa, en la que en no pocas ocasiones se traspasan las líneas rojas del derecho del trabajo, conviene matizar algunos de sus rasgos para clarificar lo que debe ser su verdadera naturaleza jurídica. Por extensión debe servir para considerar en los mismos términos cualquier otro tipo de beca de las muchas opciones que existen en la realidad, que sin enmarcarse formalmente en esta modalidad legal tengan los mismo parámetros y efectos prácticos, aunque se camuflen bajo otro formato.

En cuanto a la beca o cantidad a percibir puede venir tanto de la entidad en la que se desarrolla la actividad como de otra distinta que lo patrocine. En este último caso nos encontramos con una situación en la que no coincide el titular del centro donde se desenvuelve la ocupación con el pagador de la beca, lo que sin duda quiebra el carácter sinalagmático que debe presidir toda relación laboral, dejando vacía de contenido una de

²⁴ AGUILAR GONZÁLVEZ, M^a Cristina. El sistema “alternativo” de formación profesional dual para el empleo en España: perspectivas de evolución. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2016, vol. 3, no 4.

²⁵ Art. 1.3. g) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el apartado 1. Donde se excluye con carácter general como de trabajo cualquier otra relación distinta de la que define el apartado 1.

las obligaciones que existen en el trabajo por cuenta ajena, en concreto la que debe corresponder con carácter principal al empleador o empresario: la retribución.

No sucede lo mismo en el otro caso, es decir en aquel en el que sí existe coincidencia entre el pagador del estipendio y el titular del centro de trabajo donde se lleva a cabo la práctica, lo que nos conduce a una relación bilateral en la que existe la misma identidad de partes que las que deben aparecer en todas las de ámbito laboral: de un lado una persona que realiza una actividad y del otro lado una persona física o jurídica que da en contrapartida una remuneración. Luego en este último caso, desde la perspectiva de los sujetos que intervienen en la relación y analizándolo de forma aislada, nos llevaría a un supuesto de hecho en el que se puede confundir en la práctica con una verdadera relación de trabajo asalariado.

Sin embargo y a efectos de exclusión turística, lo trascendente ha evolucionado desde el punto de vista retributivo, pasando de ser excluidos del concepto de visitante aquellos desplazamientos con intención de realizar una actividad remunerada en el lugar visitado, sin más concreciones y por tanto con aparente independencia de quien fuese realmente el pagador, hacia una situación a excluir que se corresponde únicamente con el hecho de ser empleado por una entidad residente en el país visitado. Por tanto, si la beca proviene de un pagador distinto del que se ve beneficiado por la actividad y a la vista del criterio anterior, tendría cabida como viaje turístico, sin embargo la segunda posibilidad, es decir cuando coincide el pagador con aquel que alberga la actividad, la situación se asemeja más al hecho de ser empleado para esa entidad, y por tanto susceptible de exclusión turística, o al menos si se confirma tal relación como laboral.

Otro aspecto revelador que rodea a la cuestión retributiva y que puede generar confusión en la práctica común, es el tiempo de pago, ya que las modalidades en este sentido en cuanto al pago de las becas suelen ser: o bien el abono de una sola vez o bien la entrega de forma fraccionada. El pago de una sola vez no encaja en un sistema laboral que contempla el abono de las retribuciones periódicas y regulares²⁶, por tanto no da pie a camuflaje en este sentido para hipotéticas relaciones dudosas del mercado. Distinta es la

²⁶ Art. 29.1. del Estatuto de los Trabajadores. Sobre la liquidación y pago del salario.

situación en la que el pago de la beca se hace de forma fraccionada, sobre todo si tiene carácter mensual, ya que entonces se aproxima a situaciones donde las coincidencias suelen ser algo más que mera sospecha. De hecho aparecen en estos casos dos notas características del salario como son la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe, lo que se manifiestan como indicios de su naturaleza retributiva frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las verdaderas compensaciones de gastos²⁷. Compensación de gastos que ha de ser la verdadera finalidad que debe existir en cualquier relación en la que medie una beca, en detrimento del carácter salarial que pudiera esconderse tras de sí.

Ahondando en el carácter retributivo, la asignación a percibir por la beca puede ser en dinero o en especie, o en determinados casos en una combinación de ambas. Si lo que se ha de percibir es solo en especie, clarifica sobremanera la naturaleza del estipendio, ya que para estos casos es sinónimo de compensación de gastos. Sin embargo si la cantidad a percibir es totalmente dineraria o parte en metálico y parte en especie, la situación también en este aspecto se asemeja a la que se da en las relaciones de trabajo, donde se permite el pago bajo ambas fórmulas, aunque sea con límites impuestos para la partida en especie²⁸. Lo que nos deriva a situaciones de la vida real donde también en base a esta cualidad puede confundirse la cuantía obtenida como pago en contrapartida por los servicios prestados y no como debe ser cuando quien interviene es un becario y no un trabajador, como una compensación de carácter formativo.

En definitiva a la vista de todos los planteamientos anteriores, se debe considerar que con independencia de cuál sea el sistema de becas que albergue en su desarrollo prácticas en empresas en el extranjero, pese a las aparentes similitudes que puedan ofrecer con respecto a verdaderas relaciones de trabajo por cuenta ajena, y pese al fraude existente en ocasiones en este tipo de actividades han de ser catalogadas como netamente formativas y no laborales.

²⁷ STS de 2 de abril de 2009. Donde se trata de deslindar relaciones compensadas o retribuidas, lo que nos lleva a la misma distinción que ha de hacerse en aquellos casos en los que existe una beca que por propia naturaleza ha de servir para compensar gastos y no para darle naturaleza salarial.

²⁸ Art. 26.1. del Estatuto de los Trabajadores. Sobre lo que ha de considerarse como salario y donde limita la cantidad a percibir en especie que en ningún caso podrá superar el 30 por 10 de las percepciones salariales del trabajador.

Las Recomendaciones turísticas dadas al efecto para dilucidar quién ha de ser considerado visitante desde esta perspectiva, excluyen sistemáticamente la finalidad laboral, ya sea con la aclaración anterior sobre el hecho de no ejercer actividad remunerada en el lugar visitado, ya sea con la interpretación más reciente de no ser empleado por una entidad residente en el país o lugar visitado. Todo lo cual generaba la confusión inicial para estas relaciones por el hecho de realizar una actividad a cambio de una determinada cuantía, que además podía ser afrontada por un pagador con domicilio social en el lugar de destino, pero que una vez confirmada su naturaleza no laboral no puede existir ningún género de duda al respecto. Por si acaso, se ha de entender que independientemente de la existencia de otras motivaciones de orden secundario, la motivación principal perseguida por este tipo de viajeros es en cualquier caso la de obtener una experiencia formativa. Experiencia que puede servir incluso como antesala de un verdadero contrato laboral, pero que escapa hasta ese instante de la exclusión marcada en el concepto de turismo, debiendo por tanto a todos los efectos ser considerados como visitantes de naturaleza turística.

4 CONCLUSIONES

En el panorama mundial se realizan diariamente gran cantidad de desplazamientos de muy diversa entidad, lo que no significa que todos ellos puedan enmarcarse en la categoría de viajes turísticos ya que algunos de ellos van a quedar excluidos expresamente por su propia esencia. En este sentido, la Organización Mundial del Turismo (OMT) en su misión internacional se ha preocupado en tratar de ordenar cuestiones conceptuales que sirvieran de criterio unificador para todos los países involucrados, esta tarea evolutiva ha derivado en la obtención de un concepto de turismo de carácter referencial y en su posterior desarrollo por la vía aclaratoria.

Algunos de los movimientos que se producen en el escenario mundial han sido categóricamente excluidos, o en su caso, directamente aceptados, sin embargo el concepto de referencia hace alusión a una exclusión que no está lo suficientemente aclarada, o al menos no lo está desde el punto de vista jurídico. En concreto, se refiere al hecho de viajar por motivos que no estén relacionados con el ejercicio de una actividad remunerada en el lugar visitado, siendo éste por tanto un factor a tener en cuenta a la hora de otorgar naturaleza turística, o no, a determinado tipo de desplazamientos.

Aunque existen Recomendaciones dadas al efecto para tratar de aclarar desde el punto de vista teórico este tipo de situaciones, la realidad nos muestra una casuística de lo más variada que en determinadas ocasiones no puede encuadrarse con tanta simpleza bajo estos espectros. Ante lo cual conviene delimitar sobre todo situaciones de carácter híbrido, que bajo una determinada apariencia entrañan elementos que pueden hacerlas oscilar hacia ambos lados de la balanza, y por tanto dejarlas excluidas de los movimientos denominados turísticos.

Ciertas experiencias frecuentes en los desplazamientos supranacionales con orientación laboral, lleva a delimitar su verdadera naturaleza desde una óptica del Derecho del Trabajo que permite determinar si tienen cabida o no en la consideración de visitantes turísticos. Las fórmulas analizadas a este respecto son: la modalidad *Au pair*, el voluntariado internacional, el cooperante internacional y el sistema de becas con prácticas en empresas en el extranjero.

La modalidad *Au pair* es utilizada por una enorme cantidad de jóvenes de todo el mundo que persiguen viajar en condiciones más económicas, con estancias más o menos prolongadas y con la finalidad de aprender idiomas. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo en situaciones de convivencia familiar desarrollando tareas domésticas a cambio de alojamiento, manutención y algo de dinero. Este planteamiento genera dudas sobre su posible exclusión por su orientación laboral, sin embargo pese a estas aparentes connotaciones que la asemejan a los trabajadores por cuenta ajena, y por más decir a la relación laboral de carácter especial en el hogar familiar o en su denominación tradicional del servicio doméstico, ha sido sistemáticamente excluido de sus normas reguladoras. Todo ello pese a compartir las notas tipificadoras que caracterizan estos trabajos por cuenta ajena, pero que bajo esa inicial apariencia y desbrozando cada una de estos caracteres podemos concluir como este tipo de actividad no encaja en el ámbito de las relaciones laborales. Por tanto, pese al alejamiento en su ejecución de la modalidad tradicional de turista netamente ocioso, también queda distante de la exclusión contemplada para los viajes de carácter laboral, siendo pues una figura híbrida o por mejor decir una modalidad diferente de experiencia turística plenamente aceptada como tal.

El voluntariado internacional es una práctica frecuente en los tiempos actuales donde ante tantas situaciones necesitadas priman sentimientos solidarios de ayudar colaborando.

Estos movimientos hacia distintas partes del mundo precisan de aclaración en cuanto a su naturaleza laboral o turística, aunque quizás el propio carácter inherente a esta figura de no ser remunerado nos está anticipando su carácter no laboral, ya que carece de uno de los elementos necesarios para ser considerado como trabajo por cuenta ajena. Por si acaso, la normativa existente sobre esta figura también la excluye como relación laboral, sin embargo, bajo esta aparente exclusión del orden laboral, pueden esconderse en la práctica verdaderas relaciones de trabajo cuando se camufla el aspecto compensatorio por los gastos existentes, con verdaderos pagos por la actividad desarrollada, supliendo así el elemento retributivo del que inicialmente carecían. Pero mas allá de estos posibles fraudes que puedan producirse en la realidad, esta modalidad ha de quedar plenamente amparada por su catalogación turística.

El cooperante internacional se asemeja en cierta medida a la figura del voluntariado sobre todo en cuanto a intenciones se refiere, aunque se actúa bajo un formato distinto, de hecho llegan a entrelazarse en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo, donde es posible su coexistencia. Para estos casos existe una relación jurídica de carácter laboral o administrativo que los vincula con la entidad promotora del proyecto a desarrollar, dicho organismo puede tener su sede en nuestro país o en el extranjero, variando en este sentido el criterio recomendado al efecto. Así, cuando el órgano empleador es nacional aunque la prestación del servicio se desarrolle en otro país, no corresponde aplicar la exclusión marcada desde el panorama turístico, en cuanto a que el trabajo no se realiza para una entidad con domicilio social en el lugar visitado. Cuestión aparentemente distinta ocurre cuando el órgano contratante está domiciliado en el territorio donde se ha de prestar la actividad, ya que en este caso coincide el desempeño del trabajo en el extranjero y el hecho de ser realizado para una entidad local, sin embargo hay que entender que la finalidad perseguida no es la de prestar el trabajo en sí, sino de la de colaborar en la ayuda humanitaria poniendo al servicio de la misma su experiencia profesional. Luego también en estos casos ha de interpretarse que el desplazamiento realizado, aunque con trasfondo laboral se ha de enmarcar como motivo profesional, categoría plenamente aceptada desde el punto de vista turístico y por tano otorgarle tal naturaleza a este tipo de viaje solidario.

El sistema de becas con prácticas en el extranjero es hoy en día una opción cada vez más habitual en un mundo tan competitivo y globalizado, donde es preciso alcanzar unas cotas de preparación con grandes dosis de exigencia. Este tipo de relación combina aprendizaje con actividad en un centro de trabajo asemejándose bastante a verdaderas relaciones de trabajo, donde además existe una beca o cuantía a modo de estipendio, aunque en puridad ha de tener carácter compensatorio y no retributivo. Desde un punto de vista jurídico estas situaciones están claramente delimitadas, pero el conglomerado de becas existentes al alcance del usuario, no solo en el territorio nacional sino también en el panorama mundial, hacen que los planteamientos teóricos puedan tambalearse, máxime cuando el entorno de desarrollo e incluso los elementos que componen el pago de la beca, incluido el domicilio del pagador, pueden influir en su consideración a nivel práctico. Pero en cualquier caso al menos desde el plano legal han de considerarse como relaciones de carácter formativo y no laboral, aunque en no pocas ocasiones se conviertan en su antesala, los que deriva a su vez en estimar como de naturaleza turística los viajes que se generan al extranjero con esta motivación principal.

Por tanto existen gran cantidad de viajes alrededor del mundo que están claramente definidos como turísticos, algunos otros que están excluidos como tales, pero existen muchos otros que están en una situación híbrida que conviene descifrar para tratar de obtener su verdadera naturaleza. Algunas de esas modalidades de viajes son las que se han analizado llegando a la conclusión que en todos estos casos pueden ser consideradas como experiencias diferentes a la hora de viajar, pero siempre que no exista una relación de camuflaje bajo alguna de estas fórmulas, han de ser considerados como verdaderos turistas.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar González, M^a Cristina (2016): "El sistema "alternativo" de formación profesional dual para el empleo en España: perspectivas de evolución". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 3, N^o 4.

Auriolés Martín, Adolfo (2005): *Introducción al Derecho Turístico*. Tecnos.

Martín Valverde, Antonio (2002): "Fronteras y "zonas grises" del derecho del trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N^o 38, pp. 21-50.

Martín Valverde, Antonio; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez Fermín, y García Murcia Joaquín (2015): *Derecho del Trabajo*, Tecnos.

De Nieves Nieto, Nuria. "Las relaciones de trabajo en las entidades sin ánimo de lucro (trabajadores asalariados, cooperantes internacionales, socios-trabajadores y voluntarios)". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009 N° 83, pp. 387-390.

Quesada Segura, Rosa (2011). "La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio n° 189 de la Organización Internacional del Trabajo". Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. N°. 27.

Legislación

Acuerdo del Consejo de Europa sobre Colocación Au Pair, adoptado en Estrasburgo, el 24 de noviembre de 1969, ratificado por España en 1988 (BOE 06.09.1988).

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.

Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.