CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
presentadas el 18 de julio de 2007 [1]

I. Introducción

1. La presente petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 del Consejo de Asociación CEE-Turquía, de 19 de septiembre de 1980, relativa al desarrollo de la Asociación (en lo sucesivo, «Decisión nº 1/80»), y tiene por objeto la cuestión de si las personas que trabajan como «au pair» y los estudiantes que ejercen una actividad laboral supletoria están incluidos en el ámbito de aplicación de esta disposición.

II. Marco jurídico

A. *Derecho comunitario*

2. El Acuerdo por el que se crea una Asociación entre la Comunidad Económica Europea y Turquía (en lo sucesivo, «Acuerdo de Asociación») fue suscrito el 12 de septiembre de 1963 en Ankara por la República de Turquía, por un lado, y los Estados miembros de la CEE y de la Comunidad, por otro, y fue concluido, aprobado y confirmado en nombre de la Comunidad en virtud de la Decisión 64/732/CEE del Consejo, de 23 de diciembre de 1963. [2]

3. A tenor del artículo 36 del Protocolo Adicional al Acuerdo de Asociación, de 23 de noviembre de 1970, el Consejo de Asociación decidirá las modalidades necesarias para la realización gradual de la libre circulación de trabajadores entre los Estados miembros de la Comunidad y Turquía con arreglo a los principios enunciados en el artículo 12 del propio Acuerdo..

1 — Lengua original: alemán.

2 — DO 1964, 217, p. 3685; EE 11/01, p. 18.

4. En consecuencia, el Consejo de Asociación adoptó la Decisión nº 1/80, de 19 de septiembre de 1980, sobre el desarrollo de la Asociación. [3]).

5. El artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 establece:

«1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 en relación con el libre acceso al empleo de los miembros de su familia, un trabajador turco que forme parte del mercado legal de trabajo de un Estado miembro:

— tiene derecho, en dicho Estado miembro, después de un año de empleo legal, a la renovación de su permiso de trabajo con el mismo empresario, si dispone de un empleo;

— tiene derecho, en dicho Estado miembro, después de tres años de empleo legal y sin perjuicio de la preferencia que debe concederse a los trabajadores de los Estados miembros de la Comunidad, a aceptar otra oferta, realizada en condiciones normales y registrada en los servicios de empleo de dicho Estado miembro, para desempeñar la misma profesión con otro empresario de su elección;

— podrá acceder en dicho Estado miembro, después de cuatro años de empleo legal, a cualquier actividad laboral por cuenta ajena de su elección.»

B. *Derecho nacional*

6. Las disposiciones pertinentes en materia de entrada de personas que trabajan como «au pair» o estudiantes se hallan en el *House of Commons Paper* 395 (en lo sucesivo, «HC 395»).

7. La entrada de personas que trabajan como «au pair» está regulada en las reglas 88 a 93 del HC 395. En la regla 88 la colocación «au pair» es definida como un contrato en virtud del cual una persona de entre 17 y 27 años entra en el Reino Unido con la finalidad de aprender la lengua inglesa. Un trabajador «au pair» vive durante un período con una familia anglófona, dispone en el seno de tal familia de las facilidades adecuadas para estudiar y trabaja en tareas del hogar, hasta un máximo de cinco horas diarias, a cambio de una compensación razonable y con dos días de descanso semanal.

3 — La Decisión no fue publicada en el Diario Oficial, pero está impresa en: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Acuerdo de Asociación y Protocolos CEE-Turquía y otros textos de base, Bruselas 1992.

8. La persona que desee la autorización de entrada en el Reino Unido como «au pair» no deberá pretender, entre otras cosas, conforme a la regla 89, permanecer más de dos años en el Reino Unido trabajando como «au pair», sino que deberá tener el propósito de abandonar el Reino Unido una vez finalizada su estancia como trabajador «au pair».

9. Las disposiciones en materia de entrada de estudiantes están recogidas en las reglas 57 a 62 del HC 395.

10. Conforme a la regla 57, la persona que pretenda la autorización de entrada en el Reino Unido como estudiante deberá, por un lado, haber obtenido la admisión para cursar estudios y, por otro, estar capacitada y tener intención de cursar estudios a tiempo completo para la obtención de un diploma reconocido. Tal persona deberá tener el propósito de abandonar el Reino Unido al finalizar sus estudios; no podrá tener la intención de ejercer actividades económicas o trabajar por cuenta ajena, con la excepción del trabajo a tiempo parcial o durante el período vacacional de los estudios, para lo cual será necesaria una autorización.

11. Según la regla 58, la persona que solicite la autorización de entrada en el Reino Unido como estudiante podrá ser autorizada con sujeción a una condición que restringe su libertad de trabajar por cuenta ajena. En el capítulo 3, anexo A, sección tercera, de las Immigration Director's Instructions (instrucciones de la Dirección de Inmigración) se regulan otros detalles a este respecto. A tenor de estas instrucciones, la persona a la que se haya concedido la autorización de entrada o de residencia como estudiante con sujeción a una condición restrictiva de su libertad de trabajo por cuenta ajena (en lugar de una prohibición de trabajar por cuenta ajena) disfrutará de un permiso de trabajo general, siempre que el empleo no supere las 20 horas semanales durante cualquier período fuera del período de vacaciones.

III. Hechos y procedimiento principal

12. Los demandantes en el procedimiento principal son nacionales turcos a los que se concedió un permiso de entrada en el Reino Unido para ejercer en él un trabajo como «au pair» (la Sra. Payir) o para cursar estudios (el Sr. Akyuz y el Sr. Ozturk).

13. La Sra. Payir obtuvo en 2000 un permiso de entrada en el Reino Unido. Dicho permiso quedaba sometido, entre otras condiciones, a la de no ejercer ningún trabajo, remunerado o no, excepto como «au pair». Desde su entrada en el Reino Unido, la Sra. Payir trabajó para dos familias. Con la segunda familia estuvo desde marzo de 2001, trabajaba entre 15 y 25 horas a la semana en tareas del hogar y en el cuidado de los niños. A cambio, se le facilitaba alojamiento y comida y percibía 70 GBP a la semana. La Sra. Payir desea mantener ese empleo con esta familia.

14. El Sr. Akyuz y el Sr. Ozturk entraron como estudiantes en el Reino Unido en 1999 y 1997, respectivamente. A tal fin recibieron un permiso de entrada y posteriormente un permiso de residencia, en los que se les autorizaba a ejercer un trabajo remunerado con un límite máximo de 20 horas semanales durante el período lectivo. Además de cursar sus estudios, los dos estudiantes trabajaban a tiempo parcial como camareros en la medida permitida. Sus respectivos empresarios les han ofrecido una prórroga del contrato de trabajo.

15. Los demandantes solicitaron ante el Secretary of State (Ministro de Interior; en lo sucesivo, «Secretary of State») la modificación o prórroga de su permiso de residencia al objeto de poder seguir trabajando en el Reino Unido. Basaron su solicitud en el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. En ella alegaban que trabajaban desde hacía más de un año para el mismo empresario y solicitaban poder mantener su empleo con dicha empresario.

16. El Secretary of State denegó las solicitudes. Basó esta denegación en que los estudiantes que ejercen una actividad laboral a tiempo parcial y las personas que trabajan como «au pair» no pueden invocar el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. Los demandantes impugnaron ante los tribunales estas decisiones desestimatorias. La Administrative Court de la High Court of England and Wales acogió estas demandas y revocó las decisiones del Secretary of State aduciendo que los demandantes estaban comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. El Secretary of State interpuso un recurso contra las resoluciones de la Administrative Court ante la Court of Appeal.

IV. Petición de decisión prejudicial y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

17. Mediante resolución de 15 de junio de 2006, la Court of Appeal planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) En un supuesto en el que:

a) se ha concedido a una nacional turca autorización de entrada en el Reino Unido, durante un período de dos años, a fin de ejercer en ese país la actividad de "au pair", conforme a su definición en la normativa del Reino Unido en materia de inmigración,

b) su autorización de entrada incluía el permiso para trabajar en esa condición,

c) la interesada ha permanecido empleada de modo continuo en esa condición por el mismo empleador durante más de un año en el curso del período de vigencia de su autorización de entrada,

d) dicho empleo constituía una actividad económica real y efectiva, y

e) el mismo empleo se ajustaba a las disposiciones nacionales relativas al empleo y la inmigración,

durante su empleo en esas circunstancias, dicha nacional turca,

i) ¿era una trabajadora en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 del Consejo de Asociación instituido por el Acuerdo de Asociación entre la Comunidad Europea y Turquía?

ii) ¿formaba parte del mercado legal de trabajo del Reino Unido, en el sentido del citado artículo?

2) En un supuesto en el que:

a) se ha concedido a un nacional turco autorización de entrada en el Reino Unido, conforme a la normativa de este país en materia de inmigración, a fin de cursar estudios en él,

b) su autorización de entrada incluía el permiso para trabajar en cualquier empleo hasta un máximo de 20 horas semanales durante un período lectivo,

c) el interesado ha permanecido empleado de modo continuo por el mismo empleador durante más de un año en el curso del período de vigencia de su autorización de entrada,

d) dicho empleo constituía una actividad económica real y efectiva, y

e) el mismo empleo se ajustaba a las disposiciones nacionales relativas al empleo y la inmigración,

durante su empleo en esas circunstancias, dicho nacional turco,

i) ¿era un trabajador en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 del Consejo de Asociación instituido por el Acuerdo de Asociación entre la Comunidad Europea y Turquía?

ii) ¿formaba parte del mercado legal de trabajo del Reino Unido, en el sentido del citado artículo?»

V. Apreciación

18. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia han formulado observaciones escritas y orales, además de las partes de los procedimientos principales, la Comisión de las Comunidades Europeas, el Gobierno del Reino Unido y los Gobiernos alemán y neerlandés; asimismo, el Gobierno italiano ha presentado observaciones escritas.

19. Para poder invocar los derechos derivados del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80, el interesado debe ser un trabajador turco, formar parte del mercado legal de trabajo del Estado miembro de acogida y ocupar en dicho Estado un empleo legal de conformidad con las gradaciones temporales del artículo 6, apartado 1. A la vista de lo anterior, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si las personas que trabajan como «au pair» y los estudiantes que ocupan un empleo de carácter supletorio son trabajadores en el sentido del artículo 6 y si deben ser calificados como pertenecientes al mercado de trabajo legal. En esencia se trata de la cuestión de si para la aplicación del artículo 6, apartado 1, resulta pertinente que el Estado miembro de acogida haya autorizado la entrada en éste al objeto de cursar estudios o, en el caso de una persona empleada como «au pair», para adquirir conocimientos lingüísticos.

20. El órgano jurisdiccional no pregunta explícitamente sobre el tercer elemento del artículo 6, apartado 1, a saber, el concepto de «empleo legal». Ahora bien, para responder de forma amplia y concluyente a la cuestión del órgano jurisdiccional remitente, ha de abordarse también a continuación el tercer elemento del artículo 6.

A. *Condición de trabajador*

21. Según reiterada jurisprudencia, para la interpretación del concepto de trabajador procede referirse a la interpretación de este concepto en el Derecho comunitario. [4] Según tal jurisprudencia, este concepto de trabajador posee un alcance comunitario y no debe interpretarse de forma restrictiva. Este concepto debe definirse según los criterios objetivos que caracterizan la relación laboral tomando en consideración los derechos y deberes de las personas interesadas. Para tener la condición de trabajador, una persona debe ejercer actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. La principal característica de una relación laboral es la circunstancia de que una persona realice durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, prestaciones por las cuales percibe una retribución. [5]

1. Personas «au pair»

22. En el caso de una persona «au pair», que, como la Sra. Payir, según la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente, cuida de los niños de la familia de acogida y realiza tareas del hogar de 25 a 30 horas a la semana, ha de reconocérsele por regla general la condición de trabajador.

23. En un supuesto de una jornada de trabajo de entre 25 y 30 horas semanales y de desempeño de actividades como las de cuidado de niños y tareas del hogar, no cabe afirmar, tanto a la vista de la duración de la actividad como de su contenido, que se esté en presencia de una actividad puramente marginal y accesoria. Antes bien, se está aquí en presencia de actividades reales y efectivas a efectos del concepto de trabajador.

24. El hecho de que una persona «au pair» no desempeñe una actividad a tiempo completo tampoco se opone a la afirmación de que concurre la condición de trabajador. En el marco del artículo 39 CE el Tribunal de Justicia ya ha declarado que ha de tener también la consideración de trabajador la persona que únicamente ejerce una actividad por cuenta ajena a tiempo parcial. [6] Ello ha de observarse también en el marco del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. Lo decisivo debe ser si se ejerce una actividad real y efectiva que no sea meramente marginal y accesoria.

4 — Véase la sentencia de 26 de noviembre de 1998, Birden (C-1/97, Rec. p. I-7747), apartado 23.

5 — Véanse, en relación con el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80, las sentencias de 19 de noviembre de 2002, Kurz (C-188/00, Rec. p. I-10691), apartado 32, y Birden, citada en la nota 4, apartados 25 y 28.

6 — Véanse las sentencias de 23 de marzo de 1982, Levin (53/81, Rec. p. 1035), apartado 16, y de 3 de junio de 1986, Kempf (139/85, Rec. p. 1741), apartado 11.

25. Por regla general, una persona que trabaja como «au pair» estará sujeta en su actividad a las instrucciones de la familia de acogida.

26. Cabe preguntarse si a su clasificación como trabajadora se opone el hecho de que una persona «au pair» perciba su retribución en la forma de alojamiento y alimentación gratuitos más un importe en metálico. La demandante en el primer procedimiento principal percibe como contraprestación por su actividad alojamiento y alimentación gratuitos y 70 GBP por semana.

27. En su jurisprudencia sobre el artículo 39 CE el Tribunal de Justicia ya ha señalado que en la cuestión de si una persona ha de tener la consideración de trabajador no desempeña ningún papel el hecho de que su retribución se abone en la forma de alojamiento y alimentación gratuitos y dinero para gastos personales. [7]

28. A la hora de interpretar el concepto de trabajador en el sentido del artículo 6 de la Decisión nº 1/80, el Tribunal de Justicia recurre, en reiterada jurisprudencia, a la interpretación de este concepto en el marco del artículo 39 CE. No se advierte ninguna razón por la que —a diferencia de cuanto ocurre en el marco del artículo 39 CE— deba revestir relevancia en el marco de la Decisión nº 1/80, a los fines del concepto de trabajador, el hecho de que la contraprestación se abone en la forma de alojamiento y alimentación gratuitos más un dinero para gastos personales.

29. Del contexto específico en el que se enmarca esta ocupación como «au pair» no se desprende una apreciación distinta de la condición de trabajador de una persona «au pair». Ciertamente, una ocupación como «au pair» debe estar dirigida primordialmente a la obtención y mejora por la persona «au pair» de sus conocimientos en lengua extranjera y al intercambio cultural. Así pues, para una persona «au pair» la ocupación como tal entraña en una particular medida ventajas que van más allá de la retribución de sus actividades, retribución que percibe en la forma de alojamiento y alimentación gratuitos más un dinero para gastos personales. Ahora bien, sólo por esta circunstancia no cabe negar la condición de trabajador a una persona «au pair». En efecto, también otras relaciones laborales pueden entrañar para el trabajador ventajas que exceden de la percepción del salario. En el caso, por ejemplo, de ejercicio de una actividad en el extranjero, tales ventajas pueden ser igualmente la posibilidad de aprender un idioma o, con carácter general, la ventaja que constituye adquirir experiencia profesional en el extranjero.

30. Además, una ulterior particularidad de una ocupación «au pair» puede estribar en la circunstancia de que se atribuye una particular importancia a la integración en la familia de acogida, a lo cual alude también el Gobierno italiano. Desde esta perspectiva puede establecerse un paralelismo con la

7 — Véanse las sentencias de 5 de octubre de 1988, Steymann (196/87, Rec. p. 6159), apartado 12, y de 7 de septiembre de 2004, Trojani (C-456/02, Rec. p. I-7573), apartado 22.

jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre la condición de trabajador de los familiares. En el marco de la cuestión de si una persona que está empleada en la empresa de un familiar ha de tener la consideración de trabajador a efectos del Tratado, el Tribunal de Justicia se ha basado básicamente en la existencia de un vínculo de dependencia, característico de una relación laboral. [8]

31. Así pues, por regla general, una persona «au pair» ha de tener la consideración de trabajador en el sentido del artículo 6 de la Decisión nº 1/80. [9]

32. Por último, ha de dejarse claro que la configuración de una relación de «au pair» puede ser diversa. Así, la cuestión de si una persona «au pair» cumple los criterios del concepto de trabajador depende de la configuración concreta del caso particular. Por tanto, compete a los órganos jurisdiccionales nacionales determinar con carácter definitivo si los criterios expuestos se cumplen en el caso concreto para decidir si concurre la condición de trabajador.

2. Estudiantes

33. Los estudiantes que, como los demandantes del segundo asunto, trabajan como camareros 20 horas a la semana y reciben a cambio una remuneración usual son trabajadores en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. En efecto, ejercen una actividad real y efectiva, sujetos a las instrucciones de terceros, por la que reciben como contraprestación una remuneración. El hecho de que ejerzan únicamente una actividad a tiempo parcial no se opone a la afirmación de su condición de trabajadores. [10] Aunque una actividad de 20 horas semanales no constituye una actividad a tiempo completo, tal actividad no puede ser calificada como una actividad de carácter meramente marginal y accesorio.

34. En consecuencia, los estudiantes que ocupan un empleo al tiempo que cursan sus estudios deben ser clasificados por regla general como trabajadores, a menos que su empleo sea una actividad con carácter meramente marginal y accesorio. [11]

3. Paralelismo con el asunto Bettray

35. El órgano jurisdiccional remitente invoca la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia en el asunto Bettray [12] y pregunta al

8 — Véase la sentencia de 8 de junio de 1999, Meeusen (C-337/97, Rec. p. I-3289), apartado 15.

9 — Véanse, en el marco del artículo 39 CE, las conclusiones presentadas por el Abogado General Trabucchi el 2 de junio de 1976 en el asunto en el que recayó la sentencia de 7 de julio de 1976, Watson y Belmann (118/75, Rec. p. 1185), punto 2.

10 — Véase el punto 24 *supra* de las presentes conclusiones.

11 — Véanse las conclusiones presentadas el 28 de septiembre de 2000 por el Abogado General Alber en el asunto en el que recayó la sentencia de 20 de septiembre de 2001, Grzelczyk (C-184/99, Rec. p. I-6193), puntos 70 y ss., en las que señaló que los estudiantes que ejercen una actividad accesoria son trabajadores a efectos del Tratado.

12 — Sentencia de 31 de mayo de 1989, Bettray (344/87, Rec. p. 1621), apartado 17.

Tribunal de Justicia si de esta sentencia cabe extraer la afirmación de carácter general de que los Estados miembros pueden establecer regímenes que persigan un objetivo social predominante, con la consecuencia de que un empleo dentro de tal régimen no puede ser considerado como una relación laboral en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. En su opinión, cabe ver un régimen de esas características en la autorización de empleos de carácter supletorio para los estudiantes o en la posibilidad de trabajar como «au pair».

36. El Tribunal de Justicia declaró en la sentencia Bettray que no pueden considerarse actividades económicas reales y efectivas aquellas actividades que constituyen tan sólo un medio de reeducación o reinserción de las personas que las ejercen. Los hechos sobre los que se basa la sentencia Bettray versaban sobre una persona que, debido a su toxicomanía, había sido contratada con arreglo a una normativa nacional destinada a proporcionar trabajo a aquellas personas que, por tiempo indefinido, por razón de circunstancias que concurren en su estado, no pueden trabajar en condiciones normales; además, dicha persona no había sido seleccionada en función de su capacidad para desempeñar una determinada actividad sino que, por el contrario, había ejercido actividades según sus capacidades físicas y mentales en el marco de empresas o asociaciones de trabajo creadas específicamente con vistas a la consecución de un objetivo de carácter social.

37. Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha subrayado posteriormente el carácter extraordinario de la situación sobre la que versaba la sentencia Bettray y ha declarado que la conclusión a la que se llegó en la sentencia Bettray, además, de no estar situada en la corriente jurisprudencial relativa a la interpretación del concepto de trabajador en Derecho comunitario, sólo se explica por las particularidades del caso; por ello, la citada sentencia no puede aplicarse a situaciones que no presenten características comparables a las del asunto Bettray. [13]

38. Sin embargo, las actividades que ejercen personas «au pair» y estudiantes son, por regla general, actividades económicas reales y efectivas. Las características específicas que se daban en el asunto Bettray no concurren en el caso de estudiantes y personas «au pair». Por consiguiente, de la sentencia Bettray no se desprende que deba negarse la condición de trabajador a las personas «au pair» y estudiantes que ejercen una actividad con carácter accesorio.

B. *Empleo legal*

39. El concepto de «empleo legal» presupone, según la jurisprudencia, una situación

13 — Véase la sentencia Birden, citada en la nota 4, apartado 31.

estable y no precaria en el mercado de trabajo de un Estado miembro y, en consecuencia, la existencia de un derecho de residencia no discutido. [14] El interesado no debe hallarse en una situación precaria que pueda variar en cualquier momento. [15]

40. Como ha señalado el órgano jurisdiccional remitente, los demandantes en el presente asunto eran titulares de un derecho de residencia durante su período de empleo. Las personas «au pair» y los estudiantes tampoco se hallan en principio en una situación precaria que pueda variar en cualquier momento.

41. El Gobierno neerlandés ha subrayado acertadamente que la residencia de un estudiante en el Estado miembro de acogida al objeto de cursar estudios está limitada temporalmente por la duración de éstos. Ahora bien, ello no da lugar a que la estancia de un estudiante pueda ser caracterizada como precaria y variable en cualquier momento.

42. En efecto, el Tribunal de Justicia ya ha señalado que para que una situación se caracterice como «empleo legal» carece de pertinencia el hecho de que se hubiera informado al trabajador en el momento de expedirle la autorización de entrada en el territorio del Estado miembro de acogida, de que su estancia y su trabajo estaban supeditados a la observancia de determinados requisitos de duración y de fondo. [16]

43. Así pues, el mero hecho de que la estancia en el Estado miembro de acogida esté prevista sólo para un determinado período no entraña que la estancia haya de ser considerada como inestable y precaria.

44. Antes bien, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha de entenderse por una situación precaria en el mercado de trabajo el período en el que un trabajador, como consecuencia del carácter del efecto suspensivo de la demanda que ha interpuesto contra la denegación de su permiso de residencia, puede residir y trabajar, con carácter provisional, en el Estado miembro de que se trate a la espera de una resolución definitiva del litigio. [17]

45. Ahora bien, la situación de una persona «au pair» o de un estudiante no puede compararse con la antes expuesta.

14 — Véanse las sentencias de 20 de septiembre de 1990, Sevince (C-192/89, Rec. p. I-3461), apartado 30; de 6 de junio de 1995, Bozkurt (C-434/93, Rec. p. I-1475), apartado 26, y de 16 de diciembre de 1992, Kus (C-237/91, Rec. p. I-6781), apartados 12 y 22.

15 — Véase la sentencia Kurz, citada en la nota 5, apartado 49.

16 — Véase la sentencia de 30 de septiembre de 1997, Ertanir (C-98/96, Rec. p. I-5179), apartado 58.

17 — Véanse las sentencia Sevince, citada en la nota 14, apartado 31, y Kus, citada en la nota 14, apartado 13, en las que se señala que la permanencia en el Estado de acogida durante el período en que se tramita el procedimiento de concesión del permiso de residencia tampoco cumple este requisito.

C. *Pertenencia al mercado de trabajo legal*

46. Según reiterada jurisprudencia, el concepto de «mercado de trabajo legal» recogido en el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 exige que la relación laboral se localice en el territorio de un Estado miembro o que presente una conexión suficientemente estrecha con este territorio. [18]

47. Se suscitaba la cuestión de si a través de la exigencia de un mercado de trabajo *legal* se establecen requisitos que van más allá de la exigencia de un empleo legal. El Tribunal de Justicia dio una respuesta negativa a esta cuestión en su sentencia Birden. [19] El Tribunal de Justicia declaró en dicha sentencia que los conceptos «regulär» y «ordnungsgemäß» utilizados en la versión lingüística alemana son sinónimos.

48. El concepto de «mercado de trabajo legal» designa pues el conjunto de los trabajadores que se han atenido a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado de acogida y tienen de este modo derecho a ejercer una actividad profesional en su territorio. [20]

49. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de mercado de trabajo legal tampoco puede, en consecuencia, interpretarse en el sentido de que se refiere al mercado general de trabajo, por oposición a un mercado restringido que tenga una finalidad social concreta. [21]

50. El hecho de que la actividad como «au pair» y las actividades que los estudiantes ejercen por regla general como empleo de carácter supletorio además de sus estudios revistan en principio particularidades —al revestir una finalidad social específica, puesto que (también) están dirigidas, respectivamente, a la adquisición de conocimiento lingüísticos de las personas empleadas como «au pair» y a la financiación de los estudios— no cambia, pues, en nada el hecho de que se está aquí en presencia de actividades en el «mercado de trabajo legal» en el sentido del artículo 6, de la Decisión nº 1/80.

D. *Conclusión intermedia*

51. En consecuencia, tanto los estudiantes como las personas «au pair» cumplen *prima facie* los requisitos del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80.

18 — Véanse las sentencias de 30 de septiembre de 1997, Günaydin (C-36/96, Rec. p. I-5143), apartado 29; Birden, citada en la nota 4, apartado 33, y Ertanir, citada en la nota 16, apartado 39.

19 — Véase la sentencia Birden, citada en la nota 4, apartados 47 y ss., que remite a las diversas versiones lingüísticas de la Decisión nº 1/80.

20 — Véanse las sentencias Birden, citada en la nota 4, apartado 51; de 10 de febrero de 2000, Nazli (C-340/97, Rec. p. I-957), apartado 31, y de 26 de octubre de 2006, Güzeli (C-4/05, Rec. p. I-10279), apartado 32.

21 — Véase la sentencia Birden, citada en la nota 4, apartado 51.

E. *Objetivo de la entrada*

52. Sin embargo, los presentes casos revisten una particularidad: los Estados miembros que participan en el procedimiento subrayan que el permiso de residencia no ha sido concedido al objeto de ocupar un empleo en el mercado de trabajo. Precisan que a los estudiantes se les permite entrar con la finalidad de estudiar, y la ocupación de un empleo reviste un carácter únicamente accesorio al objeto de financiar los estudios. Añaden que una persona «au pair» es admitida a los fines de adquisición de conocimientos lingüísticos y del intercambio cultural.

53. Así pues, a continuación se examinará qué efectos produce la finalidad de residencia, determinante al producirse la entrada en el Estado de acogida, en la interpretación del concepto de trabajador a efectos del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80.

1. Estudiantes

54. Los Estados miembros que participan en el procedimiento sostienen que los nacionales turcos cuya entrada se autoriza al objeto de cursar estudios, aunque ejerzan una actividad laboral supletoria, no están comprendidos en principio en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. En su opinión, el artículo 6, apartado 1, afecta únicamente a las personas cuya entrada ha sido autorizada precisamente en su condición de trabajadores.

55. Los Gobiernos neerlandés y alemán invocan en este contexto la Directiva 2004/114/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a los requisitos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no remuneradas o servicios de voluntariado. [22] Su artículo 17, apartado 1, obliga a los Estados miembros a autorizar a los estudiantes de terceros Estados a ejercer una actividad laboral supletoria de cuando menos diez horas semanales o su equivalente en días o meses al año.

56. A su juicio, de la sistemática de la Directiva 2004/114 cabe inferir que el legislador comunitario no considera a los estudiantes que ejercen una actividad accesoria como trabajadores, sino que los sigue viendo exclusivamente como estudiantes, por lo que en el marco de la Decisión nº 1/80 los estudiantes tampoco pueden ser calificados de trabajadores.

57. Sin embargo, esta argumentación no resulta convincente. Por un lado, la Directiva 2004/114 —que, por lo demás, no vincula

22 — DO L 375, p. 12; en lo sucesivo, «Directiva 2004/114».

al Reino Unido— [23] establece explícitamente en su artículo 4, apartado 1, que la Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones más favorables de acuerdos bilaterales. Dado este contexto, de la Directiva no puede inferirse en modo alguno una interpretación restrictiva de un acuerdo bilateral. Por otro lado, estos dos actos jurídicos tienen un objeto normativo distinto. En la medida en que la Directiva 2004/114 establece el alcance mínimo en que ha de concederse al estudiante el derecho a ejercer una actividad accesoria, no cabe deducir de ello conclusión alguna respecto a la interpretación y aplicabilidad del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80.

58. Sin embargo, en conexión con la Directiva 2004/114 los Gobiernos alemán y neerlandés han señalado además que, en el caso de aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 a estudiantes que ejercen una actividad supletoria a sus estudios, la obligación de los Estados miembros, derivada de la Directiva, de permitir a los estudiantes la ocupación de un empleo con carácter supletorio daría lugar a que todo estudiante turco tuviera la posibilidad de disfrutar de los derechos derivados del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. La decisión de un Estado miembro de autorizar a un nacional turco la entrada en su territorio al objeto de cursar estudios tendría como consecuencia, en virtud de la disposición del artículo 17, apartado 1, de la Directiva, que el estudiante obtendría inmediatamente un derecho de residencia duradero, siempre que haga uso de su derecho a ocupar un empleo con carácter supletorio mientras curse sus estudios, que por regla general rebasarán el plazo establecido en el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80.

59. Los Estados miembros remiten a este respecto a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual la decisión sobre la primera entrada y la primera ocupación de un empleo de un nacional turco y, de este modo, la decisión de si éste disfruta de la posibilidad de adquirir sucesivamente los derechos derivados del artículo 6, apartado 1, corresponden a los Estados miembros. [24]

60. Exponen que, en virtud de la obligación, contenida en la Directiva, de permitir a los estudiantes turcos el desempeño de una ocupación supletoria, los Estados miembros ya no pueden decidir de forma autónoma sobre el *primer* desempeño de un trabajo por un estudiante. Añaden que, si se partiera de la aplicabilidad del artículo 6, apartado 1, de la Decisión, un estudiante turco podría conseguir, a fin de cuentas, residir de forma duradera al objeto de ejercer una actividad económica, sin que al Estado de acogida le correspondiera, por regla general, un margen de decisión sobre la cuestión de la actividad económica y de la posterior residencia al objeto de ejercer tal actividad. Los Estados miembros señalan a este respecto que, en cuanto atañe a los estudiantes turcos y a su eventual acceso en el mercado de trabajo, permitido por el artículo 6 de la Decisión, sólo les quedaría, como único instrumento regulador de la política del mercado de trabajo, controlar más estrictamente y, en su caso, reducir notablemente el número de nacionales turcos a los que se permita la entrada al objeto de cursar estudios.

23 — Véase el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2004/114.

24 — Véanse las sentencias Nazli, citada en la nota 20, apartado 29; Ertanir, citada en la nota 16, apartado 23, y Kus, citada en la nota 14, apartado 25.

61. La Comisión también respondió en la vista a la cuestión de las consecuencias derivadas del efecto combinado de la Decisión nº 1/80 y la Directiva 2004/114. Sin embargo, las observaciones ya formuladas más arriba en el examen del concepto de trabajador impiden compartir las observaciones de la Comisión, que señaló que, en su caso, en el supuesto de una actividad de 10 horas semanales ha de negarse la condición de trabajador. También una actividad de 10 horas semanales constituye una actividad real y efectiva que, a los efectos de la definición del Tribunal de Justicia, no se realiza a tan pequeña escala que revista un carácter meramente marginal y accesorio.

62. La cuestión de si el objetivo específico de la entrada de los estudiantes y el hecho de que se haya permitido ocupar un empleo sólo de forma accesoria para financiar los estudios revisten pertinencia, a la hora de interpretar el concepto de trabajador en el marco del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 ha de responderse más bien sobre la base de una interpretación orientada hacia el sentido y finalidad de la Decisión.

63. Como ya se ha expuesto más arriba, el Tribunal de Justicia interpreta en principio el concepto de trabajador a efectos del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 de forma paralela a los principios establecidos en el marco de los artículos 39 CE y 40 CE. A tal respecto se apoya en el artículo 12 del Acuerdo de Asociación, en el que las partes contratantes acordaron llevar a cabo entre ellas gradualmente la libre circulación de los trabajadores y, para alcanzar este fin, basarse en los artículos 48, 49 y 50 del Tratado CE (actualmente artículos 39 CE y ss., tras su modificación). [25]

64. En el marco del artículo 39 CE el Tribunal de Justicia ha declarado que para el Derecho comunitario lo decisivo es el contenido de la actividad laboral ejercida y no los motivos por los que se desempeña el trabajo. [26]

65. Ahora bien, el Tribunal de Justicia también ha declarado que los principios reconocidos en el marco del artículo 39 CE sólo deben extrapolarse *en la medida de lo posible* a los derechos reconocidos en la Decisión nº 1/80. [27] Así pues, el Tribunal de Justicia ya ha indicado que el sentido y la finalidad del artículo 6, apartado 1, así como el objetivo específico del Acuerdo de Asociación, deben tenerse en cuenta a la hora de interpretar la Decisión. [28]

25 — El Tribunal de Justicia menciona en este contexto el artículo 36 del Protocolo Adicional, firmado el 23 de noviembre de 1970, adjuntado al Acuerdo como anexo y celebrado mediante el Reglamento (CEE) nº 2760/72 del Consejo, de 19 de diciembre de 1972 (DO L 293, p. 1; EE 11/01, p. 213).

26 — Véase la sentencia Levin, citada en la nota 6, apartado 21.

27 — Véanse las sentencias, Kurz, citada en la nota 5, apartado 30; Nazli, citada en la nota 20, apartado 55; Bozkurt, citada en la nota 14, apartado 20, y de 23 de enero de 1997, Tetik (C-171/95, Rec. p. I-329), apartado 20.

28 — En sus conclusiones presentadas el 12 de septiembre de 2006 en el asunto Tum & Dari (C-16/05, pendiente ante este Tribunal), el Abogado General Geelhoed establece una clara diferenciación entre el objetivo del Acuerdo de Asociación y el del artículo 39 CE.

66. El Tribunal de Justicia ha declarado en reiteradas ocasiones que los derechos en materia de empleo y, correlativamente, de residencia que confiere el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 tienen como objetivo consolidar progresivamente la situación de los interesados en el Estado miembro de acogida. [29]

67. Así pues, el propósito del artículo 6, apartado 1, es conceder al trabajador migrante, que se integra de forma creciente en el mercado de trabajo del Estado de acogida, unos derechos de residencia escalonados en consecuencia. Estos derechos de residencia y de trabajo establecidos en el artículo 6, apartado 1, dan lugar, pues, a una protección de la confianza legítima de los trabajadores turcos que acceden al mercado de trabajo de los Estados miembros. Cuanto más intensa sea su integración en el mercado de trabajo y mayor sea su necesidad de seguridad en la planificación y de protección de su confianza en la continuidad de su situación, mayor será el alcance de los derechos que les concede el artículo 6, apartado 1.

68. Sin embargo, en un estudiante que ha entrado en un Estado miembro para cursar estudios y que ocupa un empleo sólo de forma supletoria no se dan unos intereses y una necesidad de protección comparables a las antes expuestas. En efecto, el objetivo de su entrada es el estudio. Por tanto, un estudiante no tiene una necesidad comparable de protección de la confianza legítima, de seguridad en la planificación y de consolidación de su situación en el Estado de acogida.

69. Además, en una interpretación teleológica del artículo 6 de la Decisión, el sentido y la finalidad del Acuerdo de Asociación deben ser tenidos en consideración de forma global. En efecto, una interpretación del artículo 6 apoyada en su tenor literal que resulte contraria a los objetivos del Acuerdo de Asociación no puede prosperar.

70. De conformidad con el artículo 2, apartado 1, del Acuerdo de Asociación, «el Acuerdo tiene por objeto promover el fortalecimiento continuo y equilibrado de las relaciones comerciales y económicas entre las Partes, teniendo plenamente en cuenta la necesidad de garantizar el desarrollo acelerado de la economía de Turquía y la elevación del nivel de empleo y de las condiciones de vida del pueblo turco».

71. Se pone de manifiesto que es, desde muchos puntos de vista, contraproducente para la realización de estos objetivos entender que los estudiantes que ejercen un empleo de forma supletoria están comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado

29 — Véanse, por todas, las sentencias de 10 de enero de 2006, Sedef (C-230/03, Rec. p. I-157), apartado 34, y Tetik, citada en la nota 27, apartado 21.

1, de la Decisión nº 1/80, con la consecuencia de que, si han trabajado mientras cursan sus estudios con sujeción a las condiciones del artículo 6, apartado 1, podrían acceder libremente, después de cuatro años de empleo legal, a cualquier actividad laboral por cuenta ajena de su elección, en virtud del artículo 6, apartado 1, guión tercero.

72. Por lo que respecta a la concesión de la residencia a los estudiantes turcos para cursar estudios en los Estados miembros, el punto esencial de la promoción del «desarrollo acelerado de la economía de Turquía y la elevación del nivel de empleo y de las condiciones de vida del pueblo turco» estriba en la formación de jóvenes universitarios turcos que, tras concluir sus estudios apliquen y transmitan en su país de origen los conocimientos y capacidades adquiridos en los ámbitos de la economía, la investigación y la enseñanza y, de este modo, los aporten a la sociedad turca.

73. Resultaría contrario a este objetivo, perseguido conjuntamente por las partes del Acuerdo de Asociación, basar la interpretación del artículo 6 de la Decisión en un entendimiento de la norma que, en definitiva, mediante la inclusión de estudiantes que financian sus estudios con una actividad económica supletoria, les ofreciera, sin obstáculos apenas, una posibilidad de permanecer en el Estado de acogida que, en muchos casos, resultaría atractiva. En lugar de volver a su país de origen y poner en práctica allí la formación adquirida, cabría temer que, de entenderse la norma en ese sentido, muchos estudiantes turcos harían uso de la posibilidad de permanecer en el Estado de acogida para ejercer en él un empleo. De este modo se pondría en peligro el objetivo del Acuerdo de Asociación, consistente en acelerar el desarrollo de la economía de Turquía y elevar las condiciones de vida del pueblo turco.

74. En consecuencia, en cuanto a la interpretación del concepto de trabajador, no cabe establecer un completo paralelismo entre la interpretación de este concepto en el artículo 39 CE y el artículo 6 de la Decisión nº 1/80. Los nacionales turcos que entran en un Estado miembro para cursar estudios y a los que se permite ocupar un empleo supletorio para financiar aquéllos, no están comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80, aun cuando, en una apreciación aislada de su ocupación supletoria, reúnan todos los elementos característicos del trabajador a efectos del artículo 39 CE.

75. Esta conclusión interpretativa entraña al mismo tiempo, desde otros puntos de vista, consecuencias positivas tanto para los estudiantes turcos interesados como con vistas a los objetivos perseguidos en su conjunto mediante el Acuerdo de Asociación. Dado que no se hace necesaria una eventual limitación del número de estudiantes sobre la base de consideraciones de política del mercado de trabajo, se abre para un mayor número de estudiantes turcos la posibilidad de cursar sus estudios en un Estado miembro. Mediante

la posibilidad de trabajar más durante los estudios y al poder, con ello, financiarse de modo autónomo los estudios en el Estado de acogida, se garantiza además que no sean sólo los estudiantes de familias acomodadas los que se trasladen a los Estados miembros para cursar estudios.

76. A la conclusión interpretativa expuesta no se opone la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, según la cual, son inoperantes en el marco del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 los límites temporales establecidos por los Estados miembros o las declaraciones realizadas por el trabajador con ocasión de su entrada, en el sentido de que saldrá del país una vez transcurrido un determinado período. Ha de convenirse con el Tribunal de Justicia en que el ámbito de aplicación del artículo 6 quedaría expuesto al arbitrio de los Estados miembros si se permitiera que los límites o declaraciones antes mencionados incidieran en la aplicabilidad del artículo 6. Sin embargo la situación en el presente asunto es diferente pues, como ha señalado acertadamente el Gobierno neerlandés, la estancia de los estudiantes está limitada por definición a la duración de sus estudios, por lo que el límite temporal no guarda relación alguna con los períodos establecidos en el artículo 6.

77. Las sentencias del Tribunal de Justicia en las que éste ha afirmado, en relación con determinados supuestos, que los Estados miembros no pueden denegar la prórroga del permiso de trabajo y de residencia sobre la base de que la entrada y la residencia hayan sido autorizadas por motivos distintos del ejercicio de una actividad por cuenta ajena, [30] tampoco resultan contrarias a la conclusión interpretativa aquí defendida. En efecto, de las declaraciones del Tribunal de Justicia sobre estos —distintos— supuestos no cabe inferir ningún principio de alcance general, que prohíba, sin excepción alguna, atender a la finalidad del permiso de entrada y residencia originalmente concedido. Antes bien, mediante su jurisprudencia según la cual a la hora de interpretar la Decisión han de aplicarse *en la medida de lo posible* los principios del artículo 39 CE, el Tribunal de Justicia ha puesto precisamente de manifiesto que, en lugar de una generalización esquemática, ha de tenerse en cuenta la situación específica de cada asunto.

78. Uno de los asuntos resueltos, por ejemplo, versaba sobre un trabajador turco al que se había autorizado a entrar y ocupar un empleo en un Estado miembro al objeto de adquirir experiencia profesional en la empresa matriz de su empleador turco. [31] A diferencia de cuanto ocurre en el presente asunto, en el que la entrada tiene por objeto cursar estudios, en el asunto antes citado un trabajador entró en tal Estado miembro al objeto de ejercer una actividad económica, de suerte que únicamente había que pronunciarse sobre la cuestión de la relevancia que se atribuye a los motivos que inducen a ejercer la actividad económica. En la medida en que el Tribunal de Justicia no atribuyó relevancia alguna a los motivos por los que se inició la primera actividad económica, de esta sentencia no cabe extraer conclusión alguna para el caso de autos.

30 — Véanse las sentencias de 30 de septiembre de 1997, Günaydin, citada en la nota 18, apartado 52; Kus, citada en la nota 14, apartado 52, y Kurz, citada en la nota 5, apartado 56.

31 — Sentencia Günaydin, citada en la nota 18.

79. En otro asunto, se autorizó a un nacional turco la entrada para casarse, y después del divorcio éste solicitó una prórroga del permiso de residencia y de trabajo. [32] De igual modo, en la medida en que el Tribunal de Justicia declaró en relación con este supuesto que la prórroga no puede ser denegada alegando que la entrada se autorizó por motivos distintos del ejercicio de una actividad por cuenta ajena, de esta sentencia tampoco cabe extraer conclusión alguna para el presente supuesto. En efecto, una entrada para casarse no es comparable con la entrada para cursar estudios, porque la entrada para contraer matrimonio no tiene por objeto, por definición, una residencia temporalmente limitada, sino que tal residencia tiene carácter duradero y suscita una confianza legítima digna de protección. En consecuencia, una entrada para contraer matrimonio no es comparable con una entrada para cursar estudios, por lo que no resulta en modo alguno necesario dispensar un trato igual en relación con el artículo 6.

80. Por último, en el asunto Kurz se concedió el permiso de entrada para cursar una formación de fontanero. [33] Este supuesto parece guardar, sólo a primera vista, una cierta similitud con la entrada para cursar estudios, pues en ambos casos se trata de una entrada con fines de formación. Sin embargo, la diferencia decisiva entre ambos tipos de formación, que también justifica una distinta pertinencia del objetivo original de la entrada en la decisión sobre una prórroga de la residencia en virtud del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80, la constituye la gran proximidad de la formación profesional a la actividad económica —sobre todo en virtud del amplio margen para el trabajo práctico que se realiza y del modo en que se organiza la relación de aprendizaje—, proximidad que acaba por presentar la formación profesional, en definitiva, como una fase de la vida económica: la entrada al objeto de iniciar una relación de aprendizaje constituye, a fin de cuentas, la entrada para ejercer un empleo. En consecuencia, este supuesto tampoco es comparable con una entrada para cursar estudios, a los fines de su clasificación en el artículo 6.

81. Tampoco se extrae una conclusión distinta de la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia en el asunto Eroglu, [34] que tiene por objeto el derecho de residencia concedido en virtud del artículo 7, párrafo segundo, de la Decisión nº 1/80. El artículo 7, párrafo segundo, concede a los hijos de los trabajadores turcos que hayan adquirido una formación profesional en el país de acogida, independientemente de la duración de su residencia en dicho país, el derecho a aceptar en él cualquier oferta de empleo, siempre que uno de sus progenitores haya ocupado legalmente un puesto de trabajo en el país de que se trate durante, por lo menos, tres años. Al declarar expresamente en esta sentencia que el ejercicio de este derecho no depende del motivo por el cual se haya concedido al interesado un permiso de entrada y de residencia, el Tribunal de Justicia tiene debidamente en cuenta el objetivo perseguido mediante el artículo 7, párrafo segundo, y mediante el Acuerdo de Asociación, a saber, procurar asimismo seguridad, confianza y estabilidad para las familias de los trabajadores turcos que ejercen una actividad económica en

32 — Sentencia Kus, citada en la nota 14.

33 — Sentencia Kurz, citada en la nota 5.

34 — Sentencia de 5 de octubre de 1994 (C-355/93, Rec. p. I-5113).

un país de acogida. Así pues, el artículo 7, párrafo segundo, versa sobre los supuestos especiales de los hijos de trabajadores turcos que hayan adquirido una formación profesional en el país de acogida. En este contexto no sería compatible con los objetivos que se acaban de mencionar permitir prorrogar su estancia únicamente a los interesados a quienes se haya concedido la autorización de entrada originaria a los fines de la reagrupación familiar y no a aquellos a quienes se les concediera para cursar estudios. Sin embargo, en el caso del artículo 6, apartado 1, de carácter general, no se aprecia una situación de intereses comparable que prive de pertinencia a la finalidad de la entrada original. Por consiguiente, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el artículo 7, párrafo segundo, no se opone a la toma en consideración del objetivo de la entrada en el marco del artículo 6, apartado 1.

2. Personas «au pair»

82. Por último, ha de responderse a la cuestión de si también debe efectuarse una restricción teleológica en el marco del concepto de trabajador establecido en el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 en el caso de una entrada para trabajar como «au pair», que a menudo —como se ha expuesto más arriba— cumplirá en la práctica los requisitos del concepto de trabajador en el sentido del artículo 39 CE.

83. Sin embargo, no se advierte la existencia de motivos que aboguen por una interpretación de este concepto que se aparte del concepto de trabajador del artículo 39 CE a la luz del sentido y la finalidad del Acuerdo de Asociación (a diferencia de cuanto ocurre con la entrada para cursar estudios). Antes bien, el ejercicio de una actividad como «au pair» constituye ya por sí mismo el ejercicio de una actividad económica. Como ya se ha señalado, el Tribunal de Justicia declaró en las sentencias Kurz y Günaydin, en relación con los contratos de formación y la acumulación de experiencia profesional en el extranjero en la empresa matriz, que una determinada motivación para ejercer esta actividad económica no puede influir en la calificación como trabajador en el marco del artículo 6. En consecuencia, el hecho de que mediante la estancia como «au pair» se acumulen experiencias culturales y se profundice en los conocimientos lingüísticos no puede influir en la calificación como trabajador.

84. Tampoco es de temer que, en su caso, la limitación temporal por los Estados miembros de las relaciones de «au pair» a un máximo de un año, inducida mediante la calificación antes expuesta a la luz de lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80, produzca efectos negativos en el intercambio cultural perseguido por el Acuerdo de Asociación. En efecto, conforme a la concepción básica de las funciones de «au pair», los objetivos perseguidos mediante una estancia como «au pair» se alcanzan por regla general mediante una estancia limitada a un año.

F. *Conclusión intermedia*

85. Un nacional turco que ha entrado en un Estado miembro al objeto de cursar estudios y que ocupa un empleo de forma supletoria para financiar los mismos, no queda comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80. En cambio, la entrada para trabajar como «au pair» no da lugar a la exclusión del ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1.

VI. Conclusión

86. A la vista de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda al Court of Appeal del modo siguiente:

«1) Un nacional turco al que se concedido autorización para entrar en un Estado miembro al objeto de ejercer la actividad de «au pair» forma parte del mercado legal de trabajo y está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80 del Consejo de Asociación CEE-Turquía, de 19 de septiembre de 1980, relativa al desarrollo de la Asociación, si ejerce por cuenta y bajo la dependencia de otra persona una actividad real y efectiva, por la cual percibe una retribución.

2) Un nacional turco al que se ha autorizado a entrar en un Estado miembro al objeto de cursar estudios en éste y que además de estudiar ocupa un empleo con carácter supletorio, no queda comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Decisión nº 1/80.»