



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Grado en Traducción e Interpretación

TRABAJO FIN DE GRADO

Fraseología de la negociación colectiva: comparación
entre España y Reino Unido

Presentado por Rebeca Hernández Reguera

Tutelado por Juan Carlos Frechoso Remiro y Julio E. Llorente Escalada

Soria, 2016

ADRADECIMIENTOS

El presente trabajo de fin de grado ha sido realizado bajo la supervisión y tutela de D. Juan Carlos Frechoso y D. Julio Llorente, a quienes me gustaría expresar mi profundo agradecimiento por su paciencia, tiempo y dedicación, ya que han hecho posible que a día de hoy pueda presentar mi trabajo satisfactoriamente.

En segundo lugar, me gustaría agradecer a mis padres por su apoyo y esfuerzo, ya que es gracias a ellos por quienes he llegado hasta aquí.

Finalmente, me gustaría hacer una mención especial al lugar que me ha acogido durante este recorrido de cuatro años, Soria. Ese camino, de Valladolid a Soria y de Soria a Valladolid, que durante estos años he recorrido, no solo a través de sus carreteras y paisajes castellanos, sino también del camino de la vida y el periodo que he pasado aquí. Porque ya lo decía Antonio Machado en uno de sus poemas:

*Caminante, son tus huellas
el camino y nada más;
Caminante, no hay camino,
se hace camino al andar.
Al andar se hace el camino,
y al volver la vista atrás
se ve la senda que nunca
se ha de volver a pisar.
Caminante no hay camino
sino estelas en la mar.*

Antonio Machado

Campos de Castilla (1917)

ÍNDICE GENERAL

ADRADECIMIENTOS.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1. Justificación del estudio.....	7
2. Objetivo del trabajo.....	8
3. Metodología y plan de trabajo	8
4. Competencias desarrolladas y adquiridas.....	9
5. Estructura del trabajo	11
CUERPO.....	12
I. Fraseología y traducción	13
1. Historia de la fraseología	13
2. Conceptuación de Fraseología	16
2.1. Diferentes significados del término fraseología.....	16
2.2. Unidad fraseológica.....	18
2.3. La traducción de las unidades fraseológicas: sus dificultades.....	24
II. La negociación colectiva.....	30
1. El convenio colectivo.....	31
1.1. Conceptualización del convenio colectivo	31
1.2. Contenidos habituales	31
1.3. Rasgos básicos de la negociación colectiva en España	35
1.4. Rasgos básicos de la negociación colectiva en Reino Unido	41
III. Parte práctica	47
1. Fraseología empleada en los convenios colectivos españoles.....	49
2. Fraseología empleada en los convenios colectivos ingleses	59
3. Comparación.....	67

CONCLUSIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de locuciones según Casares	20
Tabla 2. Tipos de expresiones fijas según Zuluaga	21
Tabla 3. Esquema de las unidades fraseológicas.....	24
Tabla 4. Ejemplos de los grupos temáticos.....	25
Tabla 5: Estrategias de traducción en el convenio de Mercadona S.A.	69
Tabla 6: Estrategias de traducción utilizadas en los convenios Birkbeck Students' Union & Unison y Blackpool & FyldeCollege.....	70

RESUMEN

Tanto porque la población mundial ha aumentado, como por la más fácil movilidad geográfica, cada vez son más las personas que emigran en busca de un trabajo. Estos emigrantes se enfrentan a una regulación laboral que, cuando desconocen el idioma de acogida, incluso ni son capaces de entender. Pero es ahí, en la negociación colectiva, donde se recogen sus derechos y obligaciones específicas. El presente trabajo repara en las unidades fraseológicas más típicas de los convenios colectivos. En concreto, estudia la fraseología de los convenios colectivos de dos países, España y Reino Unido, con un doble propósito: catalogar las unidades fraseológicas de la negociación colectiva en cada país señalado y comparar los tipos de unidades fraseológicas en sendos países. Para alcanzar estos objetivos, se han seleccionado convenios colectivos de ambos países y se han analizado exhaustivamente desde la perspectiva lingüístico-fraseológica.

Palabras clave: fraseología, unidad fraseológica, convenio colectivo, negociación colectiva, traducción jurídica.

ABSTRACT

Both because of the increased global population, and the easy geographic mobility, there is more people that migrate in pursuit of a job. These emigrants face a labour regulation, that sometimes are unable to understand because of the lack of language knowledge. This is where collective bargaining plays an important role regarding their rights and specific obligations. The present paper studies the most common phraseological units used in collective agreements, particularly in Spain and United Kingdom, with a double purpose: categorize the phraseological units in collective bargaining in the countries studied and comparing the different types of phraseological units in both countries. So as to achieve those goals, there has been a selection of different collective agreements in this countries, and an extensive review of the linguistic and phraseological prospect.

Key words: phraseology, phraseological unit, collective agreement, collective bargaining, legal translation.

INTRODUCCIÓN

1. Justificación del estudio

El grado en Traducción e Interpretación ofrece a quienes lo cursan múltiples salidas profesionales. Una de ellas, quizá de las más importantes, es la de traductor jurídico y económico. Cada vez son más las personas que salen al extranjero y ven la necesidad de solicitar ayuda a este tipo de traductores para, por ejemplo, firmar contratos redactados en inglés con cláusulas propias del *Common Law*. Un colectivo que, debido a la crisis económica, ha recurrido en mayor medida a los servicios de traducción, es el formado por emigrantes, tanto españoles que se han visto obligados a buscar trabajo en el Reino Unido, como británicos que lo han hecho en España. En ambos casos, los emigrantes se enfrentan al contrato laboral en el país de destino y, por lo tanto, a su negociación colectiva.

Desde la perspectiva traductológica, la negociación colectiva resulta interesante, entre otras razones, por las unidades fraseológicas empleadas en ella. La traducción de las unidades fraseológicas es muy compleja de por sí, pero teniendo en cuenta la cantidad de éstas que hay en el ámbito jurídico y económico, me resultó aun más enriquecedor conocer a fondo lo que se esconde detrás de las traducciones jurídico económicas. Los estudios sobre traducción e interpretación en contextos legales tienen una amplia trayectoria investigadora, sobre todo en países de habla inglesa. La fraseología jurídica ha captado la atención de numerosos científicos y especialmente en el ámbito de la traducción.

Sin embargo, en la lingüística de nuestro país, la fraseología no ha recibido la importancia que merece, aunque los estudios hayan crecido numéricamente en los últimos años. Esta disciplina, resulta interesante no solo para los lingüistas, sino también para los lexicógrafos preocupados por el aprendizaje de lenguas extranjeras a la hora de la creación de glosarios y diccionarios, así como para los traductores.

Es importante destacar que con el incremento de los movimientos internacionales de trabajadores, es necesario que éstos sepan cuáles serán sus derechos y sus obligaciones en el país de llegada. Cuando estos derechos y obligaciones se contemplan en convenios colectivos escritos en lengua distinta al del emigrante, se debe proceder a algún tipo de acción traductora para que el interesado los comprenda perfectamente. Más allá de la traducción concreta de un convenio colectivo, interesa conocer las frases y expresiones típicas de los convenios colectivos para que, al menos de una forma general, se pueda comprender el contenido del convenio colectivo en una primera lectura.

2. Objetivo del trabajo

Este trabajo de fin de grado pretende estudiar desde las unidades fraseológicas hasta la negociación colectiva, para llegar a comprender el funcionamiento y la importancia de la lengua en el ámbito jurídico y económico, de esta manera, conocer la importancia de la traducción en términos generales, pasando por la traducción especializada relacionándola con el mercado laboral, y las relaciones entre trabajadores y empleados.

El objetivo principal del siguiente trabajo es realizar un análisis exhaustivo de la fraseología y léxico común utilizado en los textos jurídicos y económicos aplicando los conocimientos traductológicos adquiridos a lo largo de este grado. Para realizar esto con éxito, es importante estudiar las dos áreas en las que éstos se centran, siendo la fraseología y la negociación colectiva.

Para llevar a conseguir este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Establecer una tipología de las unidades fraseológicas.
- Describir las unidades fraseológicas empleadas en los convenios colectivos de España.
- Describir las unidades fraseológicas de Reino Unido.
- Entender las dificultades de traducción de las unidades fraseológicas.
- Conocer la relación entre la fraseología y la traducción.
- Poner en práctica las técnicas y estrategias de traducción de las unidades fraseológicas.
- Clasificar los convenios colectivos.
- Comparar las categorías de unidades fraseológicas empleadas en las negociaciones colectivas de España y Reino Unido.

3. Metodología y plan de trabajo

El presente trabajo se basa en una metodología deductiva, es decir que se ha llegado a la conclusión partiendo de una base científica. En primer lugar, realizamos un primer esquema para orientar por donde iba a dirigirse el trabajo. Se tuvo claro que había que dividir en dos capítulos las ramas teóricas a las que nos enfrentábamos: la fraseología y la negociación colectiva. Para la parte práctica, decidimos centrarnos en los convenios colectivos para ver las diferencias que trataban España y Reino Unido, en cuanto a su fraseología. De esta manera se relacionan ambos temas y se puede ver la diferencia del vocabulario y términos utilizados en este ámbito.

Para realizar el primer capítulo, se hizo una búsqueda muy intensa sobre esta disciplina. Lo primero fue entender el concepto y sus vertientes, así como los estudios que diferentes

autores han realizado al respecto de ella. Se leyeron varios libros y artículos sobre la fraseología, así como varios relacionando la otra rama que estudiábamos como es la negociación colectiva. También se consultaron diferentes manuales de diversos autores para profundizar, más si cabe, en el tema. En cuanto a la búsqueda de información de la historia de la fraseología se utilizaron libros de texto así como fuentes de páginas web especializadas en historia de la lengua.

A continuación, se realizó la búsqueda del término negociación colectiva, así como la relación con la fraseología que éste tenía, para así comenzar nuestro segundo capítulo. Para ello, se leyeron varios libros sobre negociación colectiva, tanto españoles, como europeos, así como mundiales, para analizar cómo se actuaba ante la negociación en los diferentes países del mundo. En primer lugar, se leyó exhaustivamente la *Guía de Negociación Colectiva* española de 2015, donde se analizó cómo funciona el sistema de la negociación en España. Se leyeron atentamente fragmentos del Estatuto de los Trabajadores, así como de la Constitución Española, que tenían relación con los temas a tratar en este apartado. Para analizar con fundamento las negociaciones, hacía falta centrarse en los convenios colectivos. Se tuvo que acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para encontrar varios convenios para analizar. Finalmente, llegamos a la conclusión de que para comprender las negociaciones colectivas en España y para ver sus diferencias con el Reino Unido, serviría de ayuda analizar un convenio colectivo de una de las grandes empresas españolas como es Mercadona. En cuanto a la segunda parte del capítulo, nos situamos en la negociación colectiva en el Reino Unido, donde se pudieron observar numerosas diferencias leyendo diversos libros y artículos de páginas web, tanto en inglés, como en español.

Finalmente, teníamos que relacionar ambos temas del trabajo y qué mejor manera que a través de sus unidades fraseológicas en la negociación colectiva. Creando un esquema de cada término encontrado, tanto en el convenio inglés como en el español, se analizó el tipo de unidad fraseológica, el contexto en el que se encontraba, su propuesta de traducción, así como la estrategia en la que me basé para realizar la traducción.

A lo largo de todo el trabajo, fue importante la búsqueda de términos en el diccionario, que en mi caso fue en el Diccionario de la Real Academia Española, muy importante para el análisis, así como el diccionario *Oxford* para las búsquedas de términos en inglés.

4. Competencias desarrolladas y adquiridas

Al desarrollar la metodología que se acaba de exponer, se han podido desarrollar y aplicar una serie de competencias del grado, las cuales enumeramos a continuación.

- Analizar, determinar, comprender y revisar textos y discursos generales/especializados en lengua A/B/C/D.¹
- Analizar y sintetizar textos y discursos generales/especializados en lengua B/C/D, identificando los rasgos lingüísticos y de contenido relevantes para la traducción.²
- Reconocer la diversidad y multiculturalidad de la lengua A/B/C/D.³
- Comprender las relaciones internacionales en el contexto europeo y mundial y su organización interna.⁴
- Conocer la evolución social, política y cultural para comprender la diversidad y la multiculturalidad.⁵
- Conocer los aspectos relacionados con el encargo de traducción general/especializada y los distintos procesos implicados en el mismo.⁶
- Reconocer los problemas y errores de traducción más frecuentes en la traducción general/especializada por medio de la observación y evaluación de traducciones.⁷
- Conocer las principales técnicas de traducción y su aplicación en diferentes situaciones comunicativas.⁸
- Conocer los aspectos económicos, profesionales y deontológicos de la práctica de la traducción general/especializada y de la interpretación.⁹
- Desarrollar capacidad para la mediación interlingüística.¹⁰
- Conocer el funcionamiento de las relaciones jurídicas internacionales.¹¹
- Manejar textos legales para poder ubicarlos en situaciones concretas.¹²
- Reconocer el valor de la traducción como difusora de la cultura.¹³

¹ Ha sido importante analizar diferentes tipos de textos jurídicos para realizar un correcto análisis de la fraseología en este ámbito.

² Analizando los convenios colectivos y estudiar sus características lingüísticas.

³ Viendo las diferencia de expresiones y unidades fraseológicas que se usan en ambas lenguas.

⁴ Investigando el sistema jurídico de ambos países así como algunos del resto de Europa y ver sus diferencias y similitudes.

⁵ Estudiando cómo han ido cambiando el lenguaje en los sistemas jurídicos de España y Reino Unido.

⁶ Ver la diferencia entre un texto jurídico o económico y otros del lenguaje común.

⁷ Estudiar diferentes traducciones de este tipo de fraseología para realizar una propia propuesta de traducción.

⁸ Aplicar diferentes estrategias de traducción a las unidades fraseológicas destacadas de los convenios estudiados.

⁹ Realizando un análisis de este sector de la traducción.

¹⁰ Poniéndonos en el papel de un traductor jurídico.

¹¹ Analizando a fondo este sector y los acuerdos que existen.

¹² Los propios convenios colectivos analizados.

¹³ Ya que no solo se traducen palabras sino también contextos y culturas.

- Conocer las distintas maneras de traducir a lo largo de la Antigüedad y el mundo medieval.¹⁴

5. Estructura del trabajo

El siguiente trabajo consta de tres capítulos principales, el primero siendo 'Fraseología y traducción', seguido de 'La negociación colectiva' y finalmente la 'Parte práctica'. Para llegar a conseguir los objetivos propuestos, es necesario conocer en profundidad la historia de uno de los principales vértices del trabajo, como es la fraseología y así entender posteriormente, el porqué de su denominación así como su clasificación. Es en este capítulo, capítulo 'Fraseología y traducción', donde estudiaremos los diferentes significados de fraseología hasta nuestros días, los rasgos y características de las unidades fraseológicas, así como sus tipos según diferentes autores. Por otro lado, analizaremos la conexión entre la fraseología y la traducción, la relación entre ambas disciplinas, sus dificultades de traducción y las estrategias comúnmente empleadas.

Se pretende, del mismo modo, dar a conocer la importancia de la negociación colectiva y su relación con la traducción, en el siguiente capítulo, estudiando el convenio colectivo y su importancia jurídica y económica. De esta manera se entenderá cómo se abordan las cuestiones lingüísticas en relación con el multilingüismo existente en ellas, y la importancia que tiene una buena traducción en este ámbito. Se analizarán los contenidos habituales de los convenios colectivos, así como los rasgos básicos de éstos en España y el Reino Unido, viendo sus tipos para poder llegar a elaborar una buena comparación de los mismos.

Es en el capítulo tercero donde se realizará esta comparación, para así, observar las unidades fraseológicas más comunes en los convenios colectivos recogidos y poder ver sus diferencias y características comunes.

¹⁴ Para realizar un marco comparativo lingüístico de esta disciplina se ha tenido que estudiar la historia previa de la fraseología en la antigüedad.

CUERPO

A lo largo de este trabajo presentamos las diferentes partes de las que hemos hablado con anterioridad, comenzando por el marco teórico de la fraseología y las unidades fraseológicas que nos permitirán comprender, posteriormente la relación que tiene con la negociación colectiva, es decir, el tipo de palabras utilizadas en este ámbito. Seguidamente, estudiaremos el marco teórico de las negociaciones colectivas, como ya mencionado anteriormente, para concluir en el último apartado que es el caso práctico. En este apartado, hemos planteado el análisis de las unidades fraseológicas extraídas de un convenio colectivo español y dos convenios colectivos del Reino Unido (que se encuentran en la carpeta 'Anexos'), para más adelante realizar una comparación de las mismas.

I. Fraseología y traducción

En este capítulo vamos a analizar la fraseología como disciplina lingüística y su relación con la traducción. Primeramente estudiaremos la historia de la fraseología, a continuación, definiremos el concepto así como los diferentes significados de fraseología hasta nuestros días. Analizaremos sus características y los tipos de unidades fraseológicas que hay, así como las dificultades a la hora de traducirlas.

1. Historia de la fraseología

Para entender bien de donde proceden los estudios en esta ciencia, habría que remontarse a finales del siglo XV, que es a partir de este momento donde la fraseología en España alcanza su auge. En el siglo XIX, se crea la *Biblioteca Histórica de Filología Castellana*, recopilada por el Conde de la Viñaza, sin embargo, es en la Edad Media donde los eruditos ya eran conscientes de la belleza de las expresiones lingüísticas o refranes que empleaban. En el *Glosario latino-español* de *El Escorial*, se pueden ver pequeñas colecciones de refranes y proverbios en latín antecedentes de las versiones españolas del Marqués de Santillana o de otros como Hernán Núñez. Ya desde antigüedad, la gente de ciencia se interesa por las expresiones que se emplean con repetición y así surge la paremiología, la disciplina que se ocupa de los refranes. La primera colección de refranes en español fue publicada en el siglo XV, pero fue a partir de este momento donde se crean otros trabajos. El interés crece durante los siglos y en el siglo XVII aparecen diccionarios generales que tratan estas estructuras, como el *Tesoro de la lengua española*, de Sebastián de Covarrubias (1611), igual que colecciones especializadas, como los *Refranes y proverbios en romance* de Hernán Núñez (1621). En el siglo XIX el refrán se convierte en elemento de investigación folclórico y popular y se publican numerosos diccionarios y colecciones de refranes (Ruiz Gurillo, 1997: 18-19).

En los siglos XVI y XVII se crean numerosas obras relacionadas con la colección del refranero español todas ellas con la intención de buscar la correspondencia latina de los refranes españoles. En todas se ve reflejado el trabajo de Erasmo de Rotterdam, los *Adagiorum Collectanea* de principios del XV, la cual contribuyó en gran parte en la difusión del estudio de paremias por toda Europa. A partir de este momento, comienzan a crearse numerosas obras relacionadas con el estudio de la lengua española. Generalizando podemos decir que todas de ellas se caracterizan por un clara influencia latina, sobre todo en las recopilaciones de los siglos XVI y XVII y en menor medida en las obras del siglo XVIII, que, aunque traten de correspondencias latinas, suelen llevar el nombre en castellano. La primera obra española conocida se remonta al siglo XV y pertenece a don Iñigo López de Mendoza, más conocido como el Marqués de Santillana.

La fraseología como disciplina tiene sus orígenes a finales de los años cuarenta con el trabajo de Casares y Vinogradov, aunque su despegue no fue hasta finales de los años setenta. La fraseología ha sido muy diferente según los países y las escuelas de estudio. Con la proliferación de congresos y seminarios internacionales sobre este tema, las primeras investigaciones han concluido en profundas reflexiones y replanteamientos cíclicos, lo que ha llevado a la fraseología a convertirse en una disciplina independiente. En 1981, se celebró en Mannheim (Alemania), el primer encuentro internacional de fraseología, impulsado por la escuela eslava y alemana. Tres años más tarde tuvo lugar el segundo congreso en Zúrich y los posteriores en Oulu (1986) y Estrasburgo (1988). Desde 1988, estos estudios se denominaban con la palabra *EUROPHRAS*, acrónimo de *European Society of Phraseology*. En 1990, en Aske, tuvo el siguiente congreso seguido del de Saarbrücken (1992), que fueron los primeros y desencadenaron en la realización de estos congresos con una periodicidad casi bianual, impulsando el estudio fraseológico y el intercambio de resultados. EUROPHRAS se constituyó en Bielefeld (Alemania), en 1999, con sede en Zúrich y persigue como objetivo la promoción e intercambio científico y la cooperación internacional en el campo de la fraseología.

En cuanto al estudio de la fraseología en España, el interés en este tema surgió a mediados de los años noventa. Los primeros trabajos paremiológicos vinieron de la mano de Zuluaga, Conca y Calero, sin embargo, hubo que esperar quince años a que otros autores volvieran a investigar sobre la fraseología. López Taboada, Soto Arias o Salvador, son algunos de los autores que reflejan esta disciplina en sus escritos. En 1995, se publica la tesis doctoral de Corpas Pastor la que más tarde servirá como referencia para la creación del *Manual de Fraseología* en 1996. Corpas Pastor ha servido de base para el incentivo de otros autores como Martínez Marín para impulsar la fraseología en España.

A partir de este momento, el interés por esta ciencia empieza a crecer, lo que se ve reflejado en la creación de numerosos congresos y monografías de muchos estudiosos, afianzando la consolidación de esta disciplina. En 1996, tiene lugar en Madrid el *I Congreso Internacional de Paremiología*, seguido de las *Jornadas de literatura popular*, el *I Coloquio Galego de Fraseoloxía* en 1997 en Santiago de Compostela, el *II Congreso Internacional de Paremiología* en Córdoba, las *I Jornadas de Fraseología Comparada*, las *Jornadas de Literatura Popular/Fraseología* en Bilbao en el año 2000 y el *XXIV Curso de Lingüística Textual* de la Universidad de Murcia.

Desde este momento, se ve un claro aumento en los congresos y eventos organizados sobre esta disciplina, así como el número de trabajos publicados sobre este tema. La creación de EUROPHRAS, fue sin duda un momento de impulso para la investigación sobre fraseología facilitando el intercambio científico y abriendo nuevos horizontes para las distintas corrientes y enfoques. Esto ha constituido el crecimiento del estudio en nuevos tipos textuales ya que en sus

comienzos, los autores más representativos sobre esta disciplina se centraban en los aspectos semánticos y textuales de las unidades fraseológicas. Con la creación de dos nuevos paradigmas, la lingüística del corpus y la semántica cognitiva, la investigación sobre la fraseología va *in crescendo*, abriendo nuevos horizontes para futuros estudiosos. Comienzan a aparecer investigaciones en relación con la fraseología y la sintaxis, por un lado, y la fraseología y los lenguajes de especialidad, por el otro. Sobre el año 2000, también se empieza a reflexionar sobre la perspectiva contrastiva y traductológica de la fraseología, la cual ha abierto muchos horizontes en esta investigación.

Ruiz Gurillo (1997: 17) sostiene que «la fraseología ha sido desde siempre la tierra de nadie a la que acudían investigadores de todas las escuelas y signos movidos por el interés que despertaban en ellos las combinaciones fijas de palabras». Durante siglos, varios autores han contribuido con sus trabajos al campo de fraseología, pero en la mayoría de los casos se trata de contribuciones aisladas que no forman ninguna escuela ni corriente, como lo menciona Pilz (1978: 23 citado en Ruiz Gurillo, 1997: 17), diccionarios y colecciones de refranes (Ruiz Gurillo, 1997: 18-19).

Corpas Pastor (1996: 11), insiste que la fraseología como una disciplina científica surgió en la antigua Unión Soviética en los años cincuenta del siglo XX gracias a Viktor Vladimirovich Vinogradov, mientras que Ruiz Gurillo (1997: 20) considera el fundador de la fraseología científica a Charles Balley, un estructuralista suizo, porque éste, en 1909, acuña al término 'fraseología'. La mayor contribución en el campo de la fraseología española en la temporada hasta medio siglo XX fue la *Introducción a la lexicografía moderna* de Julio Casares, en la cual el autor dedica unos capítulos al estudio de varios tipos de fraseologismos y propone una clasificación, de la que nos ocuparemos en el apartado 2.2.1.1. (Ruiz Gurillo, 1997: 20).

Sin embargo, los estructuralistas soviéticos formaron a la primera verdadera escuela de fraseología y publican numerosos estudios fraseológicos, que a menudo, forman parte de trabajos lexicológicos. En el contexto soviético, la fraseología como disciplina empieza a analizar los rasgos de fraseologismos, tales como su función y origen. Los trabajos soviéticos gozan de gran importancia internacional porque en las décadas siguientes sirvieron de base e inspiración a varios lingüistas de los países comunistas como la República Democrática de Alemania o Checoslovaquia (Ruiz Gurillo, 1997: 21-24).

De las figuras más destacadas de los años 60 hay que mencionar al rumano E. Coseriu y al alemán H. Thun, de quienes hablaremos a lo largo del apartado 2.2. En los años 70 y 80 las autoras cubanas Z. V. Carneado Moré y A. M. Tristá Pérez, realizan sus investigaciones lexicográficas y fraseológicas y publican trabajos en los cuales aplican las nociones de los estudios fraseológicos soviéticos al castellano (Ruiz Gurillo, 1997: 24-5).

Entre los lingüistas de las últimas décadas destacan el colombiano A. Zuluaga y las españolas G. Corpas Pastor y L. Ruiz Gurillo. Los tres publican trabajos de gran importancia en el campo de la fraseología y han propuesto clasificaciones frecuentemente aplicadas en los trabajos posteriores de otros autores. Naturalmente les prestaremos más atención a estos autores sobresalientes en los apartados siguientes.

2. Conceptuación de Fraseología

Pese a los progresos de los que se ha dado cuenta en el apartado anterior, los especialistas no han llegado a un consenso sobre si la fraseología es una disciplina autónoma o sí, por el contrario, es una mera subdisciplina de alguna otra disciplina lingüística.

La Real Academia Española define la fraseología como un «conjunto de modos de expresión peculiares de una lengua, de un grupo, de una época, actividad o individuo» así como la «parte de la lingüística que estudia las frases, los refranes, los modismos, los proverbios y otras unidades de sintaxis total o parcialmente fija». Gloria Corpas Pastor (1996), en cambio, la denomina como «la disciplina lingüística que estudia las unidades fraseológicas de las lenguas en todas sus vertientes».

2.1. Diferentes significados del término fraseología

El término fraseología, es tema de debate entre los estudiosos del mismo. Los lingüistas no se ponen de acuerdo en cual debe ser el término específico para este tipo de disciplina que sea capaz de describir todos los fenómenos que recoge, así como la clasificación que se debe emplear en su análisis. La profusión terminológica y las distintas clasificaciones constituyen uno de los problemas fundamentales en esta disciplina (Matesic, 1983; Kühn, 1985). Esta subdisciplina de la lexicología se ha denominado *fraseología* y se encarga de designar las características específicas de las construcciones propias de un determinado individuo, grupo o lengua. Sin embargo, cabe destacar que existen diferentes tipos de combinaciones de palabras que dan nombre a diferentes nomenclaturas, según el término aglutinador de todos ellos. Podemos encontrar los siguientes tres grupos de estudio de las palabras. La primera siendo *expresiones publiverbales* según Casares, o *unidades pluriverbales lexicalizadas y habitualizadas* según Corpas Pastor, *expresiones fijas* según Zuluaga o Martínez Marín, y las *unidades fraseológicas o fraseologismos* según Zuluaga o Martínez López.

Varios lingüistas contribuyen al debate sobre la independencia de la fraseología. Eckert (1976 citado en Ruiz Gurillo, 1997: 34) sostiene que «se trata de una disciplina independiente, puesto que estudia un ámbito relativamente autónomo de la lengua y dispone de un objetivo independiente y de un método científico y descriptivo específico». No obstante, hay que tener en cuenta la estrecha relación entre la fraseología y otras disciplinas, sobre todo con la

lexicología. Corpas Pastor (1996: 16) cree que la fraseología puede clasificarse como subdisciplina de la lexicología, con la que está estrechamente interconectada. Muchos lingüistas reconocen esta interconexión, como Wotjak (1983 citado en Ruiz Gurillo, 1997:36) quien sostiene que la fraseología, aunque sea una disciplina independiente, «se halla estrechamente ligada a la lexicología». Además hay lingüistas quienes insisten en la opinión que la fraseología ocupa una posición interdisciplinar: Ruiz Gurillo (1997: 37) opina que la fraseología tiene carácter de una «categoría frontera, situada entre la lexicología y la sintaxis», y Pilz (1981 citado en Ruiz Gurillo, 1997:41) asimismo cree que «la fraseología representa una disciplina especial de intersección de varias disciplinas lingüísticas: etimología, lingüística histórica, lexicología, grafémica, morfología o morfosintaxis, semántica, estilística, sintaxis».

Pues consideremos en este trabajo la fraseología una disciplina autónoma, pero estrechamente interconectada con otras disciplinas, con las cuales coopera. Estas pueden ser, según Solano Rodríguez (2007: 9), las disciplinas como la morfología, la sintaxis, la semántica, pragmática, psicolingüística y sociolingüística.

Junto al problema con la delimitación de la fraseología como disciplina surgen otras dificultades relacionadas con ella. La investigación fraseológica sigue siendo problemática hasta hoy día porque el marco teórico de ella, tal como la terminología carece consistencia. Martínez Marín (1991: 121, citado en Corpas Pastor, 1996: 11) cree que «un tratamiento objetivo y sistemático de la fraseología sigue siendo prácticamente imposible hoy por no haberse realizado los estudios descriptivos previos».

Sin embargo, en la actualidad la fraseología puede considerarse una disciplina de gran interés por los lingüistas, porque el objeto de su estudio tiene mucha importancia en la enseñanza de lenguas extranjeras, que es ahora, sin dudar, uno de los ámbitos más florecientes (Corpas Pastor, 1996: 14).]

Cabe destacar que la denominación general destacada sería la de *expresión fija*, de lo cual hablaremos más adelante en el punto 2.2. Este tipo de denominación genérica hace hincapié en una única característica de la fraseología siendo la *fijación*, que además se presenta en diverso grado en los distintos tipos, ya que solo en algunos casos excepcionales estas expresiones son totalmente fijas. En cuanto a las otras dos denominaciones propuestas ambas son totalmente genéricas para abarcar distintos tipos de unidades y al mismo tiempo, suficientemente concretas para indicar el carácter unitario que muestran. Gloria Corpas Pastor, sin embargo, decide denominar al término fraseología con *unidad fraseológica (UF)*, ya que considera que es un término más genérico y a la vez tiene más adeptos en la filología española, se utiliza más en la Europa continental y la antigua URSS además de en los países del Este, que son precisamente los lugares donde más se ha investigado sobre los sistemas fraseológicos de las lenguas.

2.2. Unidad fraseológica

Gloria Corpas Pastor (1996) entiende la unidad fraseológica (UF) como la combinación estable formada por al menos dos palabras gráficas, cuyo límite superior se sitúa en la oración compuesta. Las unidades fraseológicas (UF) se caracterizan por su frecuencia, así como por la institucionalización, la fijación, la idiomatidad y la variación que presentan en diverso grado. Se distinguen tres grandes grupos: colocaciones, locuciones y enunciados fraseológicos, que a su vez se dividen en paremias y fórmulas.

La definición de la unidad fraseológica no es homogénea. A. M. Tristá Pérez (1998) define la fraseología con una estructura compleja, formada por dos o más palabras, para algunos equivalentes a un sintagma, para otros, a un sintagma o a una oración, caracterizada por la fijación o estabilidad, es decir, el hecho de que son reproducidas como estructuras hechas en el acto de habla y no creadas, así como la presencia en su estructura de anomalías léxicas o gramaticales.

La autora avisa que las dos primeras características no ofrecen dudas y son reflejadas en todas las definiciones de la unidad fraseológica pero la última restringe las unidades fraseológicas a los grupos conocidos en el español como *modismos* o *idiotismos*¹⁵. En la actualidad se observan en la fraseología dos tendencias: «la que considera unidad fraseológica las combinaciones fijas de palabras equivalentes por su estructura a un sintagma, que es conocida como concepción estrecha de la fraseología, y la concepción amplia que plantea que la fraseología la integran las combinaciones fijas de palabras con estructura sintagmática u oracional».

L. Ruiz Gurillo apunta que han sido varios intentos de descripción formal de las unidades fraseológicas. Considera los rasgos más importantes la idiomatidad y la fijación. J. Martínez Marín igualmente deslinda dos rasgos fundamentales: la fijación (la estructura formal de estos elementos está fijada) y la idiomatidad (el significado no depende de cada uno de los vocablos que constituyen la expresión fraseológica, sino que es unitario o propio del conjunto).

¹⁵ *Modismo*:

1. m. Expresión fija, privativa de una lengua, cuyo significado no se deduce de las palabras que la forman; p. ej., *a troche* y *moche*.

Idiotismo:

2. m. Ling. Giro o expresión propios de una lengua que no se ajustan a las reglas gramaticales; p. ej., *a ojos vistas*.

2.2.1. Rasgos básicos de las unidades fraseológicas

2.2.1.1. Clasificación de las unidades fraseológicas según diferentes autores

Las unidades fraseológicas como todos los estudios científicos tienen numerosas clasificaciones, según han ido surgiendo problemas prácticos a los que se ha tenido que enfrentar la fraseología. Por lo tanto según han avanzado los años, numerosos autores han ido mejorando la clasificación de los anteriores estudiosos de la fraseología. A continuación mostraremos como cronológicamente se han modificado estas investigaciones desde el punto de vista de Casares, Coseriu, Thun, Zuluaga y Haensch.

Casares (1992) clasifica las unidades fraseológicas como (a) locuciones y (b) formas pluriverbales que se distinguen en frases proverbiales y refranes.

- a) Locuciones: el autor define la locución como una «combinación estable de dos o más términos, que funciona como elemento oracional y cuyo sentido unitario consabido no se justifica, sin más, como una suma del significado normal de los componentes». Dentro de las locuciones Casares hace la clasificación que podemos observar en la siguiente tabla. Éstas pueden ser o significantes o conexivas. Dentro de las significantes pueden ser adjetivales, verbales, participiales, pronominales o exclamativas. Dentro de las nominales pueden ser o denominativas o singulares o infinitivas. Las locuciones denominativas sirven para nombrar a una persona, cosa o animal, como lo hacen los nombres apelativos o genéricos como por ejemplo *niño gótico*, en el caso de las singulares, se tratan de expresiones que se parecen más al nombre propio que al común como por ejemplo *el perro del hortelano*, y las infinitivas que se denominan así porque siempre encabeza la expresión un infinitivo. Un ejemplo podría ser *coser y cantar*. Dentro de las conexivas pueden ser conjuntivas o prepositivas.

Tabla 1. Tipos de locuciones según Casares

Significantes	Conexas
Nominales: (a) Denominativas: Geminadas Complejas	Conjuntivas
(b) Singulares (c) Infinitivas	
Adjetivales	Prepositivas
Verbales	
Participiales	
Adverbiales	
Pronominales	
Exclamativas	

Fuente: Elaboración propia

- b) Formas pluriverbales: Las formas pluriverbales se distinguen en frases proverbiales y refranes. Las frases proverbiales son aquellos elementos de la lengua que funcionan como cláusula principal en vez de elementos oracionales como ocurre con las locuciones. Esta categoría se caracteriza por incluir expresiones de vida efímera. Los refranes, por el contrario, expresan una verdad universal, constituyen oraciones completas e independientes que relacionan por lo menos dos ideas y que se caracterizan por su artificiosidad, rima, aliteración, paralelismo, etc.

Coseriu hace distinción en dos tipos de discursos. Lo que denominó «técnica del discurso» y «discurso repetido». La técnica del discurso abarca las unidades léxicas y gramaticales (lexemas, categoremas, morfemas) y las reglas para la modificación y combinación en la oración, mientras que el discurso repetido abarca todo lo que está tradicionalmente fijado como expresión, giro, modismo, frase o locución. Las unidades del discurso repetido se dividen en tres tipos según el nivel estructural en el que se combinen:

- a) Unidades equivalentes a oraciones o textemas, donde entrarían refranes, proverbios, citas de autores conocidos, etc.
- b) Unidades equivalentes de sintagmas, o sintagmas estereotipados.

c) Unidades equivalentes de palabras o perífrasis léxicas.

Zuluaga hace la distinción de combinaciones de dos palabras hasta combinaciones formadas por oraciones completas, cuyos componentes están o han estado en relación sintáctica. Éste hace una doble clasificación de las unidades fraseológicas según los rasgos de su estructura interna y su valor semántico-funcional. Según su estructura interna las unidades fraseológicas pueden ser fijas o no idiomáticas. Dentro de las expresiones fijas podemos encontrar las locuciones y los enunciados fraseológicos. Para expresar la distinción de Zuluaga veamos la siguiente tabla:

Tabla 2. Tipos de expresiones fijas según Zuluaga

Locuciones	Enunciados
Instrumentos gramaticales: (a) Prepositivas (b) Conjuntivas (c) Elativas	Frases (a) Clichés (b) Fórmulas (c) Dichos
Unidades léxicas (a) Nominales (b) Adnominales (c) Adverbiales Cláusulas Circunstancias Adverbios (d) Verbales	Textos (a) Refranes
Sintagmas (a) Verbales	

Fuente: Elaboración propia

2.2.1.2. Características de las unidades fraseológicas

Una unidad fraseológica se trata de una expresión formada por varias palabras, puede estar institucionalizada, es estable en diverso grado, presenta cierta particularidad sintáctica o semántica que la diferencia de otras y sus elementos integrantes pueden variar según el léxico de la palabra o con modificaciones del contexto de la frase. Las unidades fraseológicas tienen dos límites, el inferior que sería el formado por las palabras que la constituyen, y el límite superior, siendo éste el del nivel de la oración compuesta. A continuación vamos a exponer la clasificación de las características que Corpas Pastor propone para las unidades fraseológicas.

Dentro de ellas se encuentran, la frecuencia, la institucionalización, la fijación, la idiomática, la variación y la gradación.

La frecuencia de las unidades fraseológicas es la característica más sobresaliente de todas ellas. Se puede entender de dos maneras: frecuencia de coaparición de sus elementos integrantes y frecuencia de uso de la UF como tal.

a) Frecuencia de coaparición

Se suele utilizar el término *frecuencia de aparición* para referirse al «número relativo de apariciones de un determinado elemento en una muestra representativa de contextos». Sin embargo, el término *frecuencia de coaparición*, se refiere a la aparición de un elemento determinado combinado con la frecuencia de aparición superior

b) Frecuencia de uso

Este término se refiere al número de veces que un determinado elemento se muestra en general, es decir, el uso frecuente de una palabra.

La frecuencia, la aparición y el uso de una unidad fraseológica dan lugar a que ésta se institucionalice y se convierta en una expresión neológica convencionalizada. La institucionalización también se puede denominar como reproductividad, y que según Zuluaga el factor constitutivo de esta clase de unidades da lugar a otra serie de repeticiones denominado reproducción, es decir, «la repetición sin alteración de la forma determinada quedando excluidas por la norma lingüística social otras formas que según el sistema, también serían posibles» (Casares, 1996).

Entendemos como fijación o estabilidad formal como aquella «propiedad que tienen ciertas expresiones de ser reproducidas en el hablar como combinaciones previamente hechas» (Zuluaga, 1975b:230). Podemos observar que tanto la frecuencia como la institucionalización de una unidad fraseológica desembocan en la fijación, establecida por el uso, sin embargo no homogénea para todos los hablantes. Según Thun (1978) existen diversos tipos de fijación: (a) la fijación interna y la (b) fijación externa.

- a) La fijación interna se entiende por fijación interna como aquella que puede ser material, es decir, la imposible de reordenar sus componentes, su fonética y la elección de los mismos, y la fijación interna de contenido, referente a sus cualidades semánticas. Dentro de la fijación material, Zuluaga determina diferentes tipos: fijación de orden de componentes, de categorías gramaticales o fijación de inventario de los componentes.
- b) La fijación externa tiene a su vez varias divisiones. La fijación «situacional» para referirse a la combinación de sus unidades lingüísticas en situaciones sociales determinadas, la fijación «analítica», que se da por el uso de determinadas unidades para el análisis ya establecido del mundo, frente a otras igualmente posibles., la fijación «pasemática», es

decir, la fijación según el empleo de las unidades de acuerdo con el papel del hablante en el acto comunicativo, y por último la fijación «posicional», entendida como la preferencia del uso de ciertas unidades lingüísticas en determinadas posiciones de textos.

La idiomática es la propiedad semántica que presentan algunas unidades fraseológicas de tener un significado aislado en cada uno de sus elementos constitutivos a pesar de su significado global de dicha unidad. El término *idiomático* tiene dos significados, el de un sentido etimológico y peculiar de una lengua determinada y el de un sentido semántico de ciertas combinaciones fijas de palabras. Las unidades fraseológicas pueden presentar dos tipos de significado denotativo, el literal y el figurativo o idiomático, siendo este último el responsable de la idiomática que presentan la mayor parte de estas unidades.

La fijación de las unidades fraseológicas es relativa. Muchas de ellas poseen más variantes léxicas. Por eso la variación es otro tipo de característica de las unidades fraseológicas. Distinguimos dos tipos de variación:

- a) Variantes: para poder denominar dos unidades fraseológicas como variantes, «éstas deben darse dentro de una misma lengua funcional, no presentar diferencias de significado, ser libres e independientes de los contextos en que aparecen, ser parcialmente idénticas en su estructura y en sus componentes, y ser fijas». Se trata de los sinónimos y las variantes estructurales.
- b) Modificaciones: se trata de los componentes de las unidades fraseológicas que adquieren un nuevo significado como consecuencia del significado global de la unidad.

Otra de las características que presentan es la gradación. La mayoría de los autores han coincidido en señalar que las unidades fraseológicas tienen muchas características que presentan varios grados no sólo semánticamente sino también institucionalmente, en cuanto a la variación y la fijación estructural permitidas. Los criterios en cuanto al grado de una unidad fraseológica general podrían ser, el grado de restricción colocacional, de fijación sintáctico-estructural y de opacidad semántica o idiomática.

2.2.2. Última propuesta de clasificación de las unidades fraseológicas en español

Las clasificaciones anteriores de los diferentes autores parecían incompletas y esquemáticas. Muchas de ellas tenían factores en común pero no todas de ellas utilizaban criterios claros para establecer una taxonomía razonada de las unidades fraseológicas de nuestra lengua. El nuevo tipo de clasificación dividiría a las unidades fraseológicas en dos grupos. El primero incluiría las unidades fraseológicas que no constituyen actos de habla ni enunciados, es decir, aquellas que necesitan combinarse con otros signos lingüísticos y que

equivalen a sintagmas. Este grupo a su vez se subdivide en dos, el primero que sería las *colocaciones* fijadas por noma y las locuciones que estarían fijadas por el *sistema*. El segundo grupo se encuadran aquellas unidades fraseológicas que pertenecen al habla del hablante, el acercó socio-cultural de su comunidad, y que se denominan *enunciados fraseológicos*. A continuación se muestra el siguiente esquema sobre las unidades fraseológicas:

Tabla 3. Esquema de las unidades fraseológicas

No actos de habla, no enunciados	Sí actos de habla, sí enunciados
Norma: Colocaciones	Habla: Enunciados fraseológicos
Sistema: Locuciones	

Fuente: Elaboración propia

2.3. La traducción de las unidades fraseológicas: sus dificultades

2.3.1. Relación entre la fraseología y la traducción

Como ya hemos visto anteriormente, la fraseología ha sido motivo de estudio entre muchos investigadores de la lengua. Esto ha ocurrido tanto en español como en el resto de lenguas en el mundo, donde la fraseología con el paso de los años ha sufrido un desarrollo en cuanto a su investigación y su comparación con otras lenguas. Esto es lo que denominaríamos la *fraseología comparada o contrastiva*, que se podría definir como la búsqueda de semejanzas y diferencias que puedan existir entre los diferentes sistemas fraseológicos de dos o más lenguas, así como las relaciones contraídas por sus respectivos universos fraseológicos o frásicos, es decir la correspondencia de las unidades fraseológicas de una lengua y otra. La fraseología y los estudios que ha tenido, se ha centrado en varios temas de investigación como los el concepto de fraseología, su comparación de los rasgos discursivos y morfología, así como de los paralelismos y discordancias entre lenguas. Existen diferentes maneras de aproximarse a la comparación de unidades fraseológicas dependiendo de la lengua de estudio que se trate, sin embargo, a continuación explicaremos los temas generales de la fraseología comparada, siendo los grupos temáticos, los universales fraseológicos, los préstamos interlingüísticos, y las correspondencias interlingüísticas.

- a) *Grupos temáticos*: los grupos temáticos son los conjuntos de palabras relativos a un tema. Dentro de los grupos temáticos podemos encontrar los siguientes ejemplos:

Tabla 4. Ejemplos de los grupos temáticos

Partes del cuerpo	Animales	Colores
Mano: 'a mano alzada', 'de mano en mano', 'echar una mano', 'írsele la mano', 'tener mano izquierda'.	Pájaro: 'pájaro lobo', 'de pájaro', 'asarse los pájaros', 'matar dos pájaros de un tiro', 'haber volado en pájaro', 'quedarse como un pájaro', 'tener la cabeza a pájaros'.	Blanco: 'dar en el blanco', 'de punta en blanco, en blanco y negro', 'parecerse en el blanco de los ojos', 'quedarse en blanco'.
Hand: 'at first hand', 'give the glad hand', 'hand in glove', 'out of hand, an old hand'.	Bird: 'as free as a bird', 'do bird, an early bird', 'a bird in a gilged cage', 'a home bird', 'a lone bird', 'a rare bird', 'Fine feathers make fine birds'.	White: 'Bleed White', 'a White elephant', 'swear black is White', 'the (great) White hope', 'white lie'.

Fuente: Elaboración propia

- b) *Universales fraseológicos*: esta línea de investigación constituiría aquellas palabras en el inventario de las unidades fraseológicas como las relaciones de homonimia, polisemia, sinonimia y antonimia que mantienen las unidades fraseológicas entre sí y con otras unidades léxicas del sistema de la lengua. Un ejemplo de los universales fraseológicos sería la unidad fraseológica: 'no ser de este mundo', que o bien se puede interpretar como, ser un bicho raro, o poseer características sobrenaturales.
- c) *Préstamos interlingüísticos*: los préstamos interlingüísticos constituirían aquellos frásicos de las lenguas que comparándolas tienen una coincidencia en su forma y contenido. Dentro de esta rama de investigación se encontrarían en el contexto europeo, los europeísmos naturales ('cortarle a uno las alas' / 'clip someone's wings'), europeísmos culturales ('la caja de Pandora' / 'Pandora's box') y los europeísmos naturales-culturales ('ojo por ojo y diente por diente' / 'an eye for an eye, and a tooth for a tooth').
- d) *Correspondencias interlingüísticas*: este tipo de investigación de las unidades fraseológicas entraría en dentro de la tarea más complicada para un traductor. Existen varios tipos de casos en los que habría una ausencia de correspondencia interlingüística entre la lengua española y la lengua inglesa, por ejemplo, las fuentes literarias, los estereotipos, las costumbres o creencias o las valoraciones y comentarios.

En cuanto a las fuentes literarias, ambas lenguas tienen una historia literaria diferente y han adaptado unidades fraseológicas provenientes de éstas, según su historia y las citas de personajes ilustres. Un ejemplo sería el de 'Decíamos ayer', la frase que dijo Fray Luis de León tras su primera lección en la universidad después de estar cuatro años en la cárcel por haber traducido sin autorización el «*Cantar de los Cantares*».

Otro tipo de correspondencia interlingüística serían los estereotipos, como por ejemplo que los anglosajones tienen al pueblo holandés como tacaños, bebedores, severos e ingenuos, y adquieren expresiones como 'Dutch courage', el coraje que se tiene de beber determinado tipo de bebidas alcohólicas, o 'I'm a Dutchman!', que expresa incredulidad.

Dentro de las costumbres y creencias Costumbres y creencias, nos encontraríamos el ejemplo de las unidades fraseológicas relacionadas con el flamenco o la música popular, como por ejemplo, 'estar más feliz que unas castañuelas'.

En cuanto a las valoraciones y comentarios, estos vienen dados por la necesidad de aclaración en caso de no traducción exacta de la lengua origen

La traducción de la fraseología no se reduce a la relación entre las unidades fraseológicas en sí, la traducción es un fenómeno inminentemente textual. Si no se traducen lenguas, ni palabras aisladas de esa lengua, tampoco se traducen las unidades fraseológicas de una lengua fuera de su contexto, pero sí constituyen unidades de análisis en el proceso traductor. El traductor no se enfrenta a estas unidades de forma aislada, sino dentro de un contexto comunicativo situacional y un contexto concreto.

La fraseología contrastiva se ha centrado fundamentalmente en comparar grupos fraseológicos temáticos y realizar correspondencias interlingüísticas equivalentes fraseológicas. El traductor funciona como mediador lingüístico entre las lenguas y las culturas a través de una serie de procedimientos encaminados a solventar los problemas que pudiera encontrar en el camino (equivalencia, paráfrasis, omisión, compensación y calco). Sin embargo, en ocasiones las técnicas y estrategias empleadas devienen en errores que delatan una falta de competencia fraseológica y traductora.

2.3.2. Dificultades de traducción de las unidades fraseológicas

En numerosos casos las unidades fraseológicas se han considerado como difíciles de traducir y de encontrar una equivalencia en la lengua de llegada. Esto se debe a numerosos factores tanto lingüísticos como culturales, como la situación económica del país. Es ahí donde el traductor se ve obligado a buscar una equivalencia ya sea plena, parcial o nula en el plano léxico. Muchas expresiones, por ejemplo, vienen dadas de hechos históricos o culturales del país de

procedencia, por lo tanto el hablante que aprenda esta lengua le resultará difícil comprender el sentido y por lo tanto reproducirla. La dificultad de traducción la podemos observar en la división tripartita con la que nos hemos encontrado anteriormente en cuanto a las unidades fraseológicas, siendo las *colocaciones*, las *locuciones* y las *unidades fraseológicas*.

- Las *colocaciones* están fijadas por una norma y por lo tanto forman sintagmas diferentes lo que confieren un grado de restricción combinatoria mayor. Un ejemplo podría ser, ‘cumplir un requisito’ en español y su equivalente de traducción en inglés sería ‘meet a requirement’.
- Las *locuciones*, no constituyen enunciados completos y por lo tanto funcionan como elementos en una oración. Un ejemplo sería la locución en español de ‘de ninguna manera’ que en inglés se traduciría como ‘on no account’.
- Los *enunciados fraseológicos* están fijados en habla y pertenecen al contexto sociocultural de la comunidad del hablante. Se dividen en *paremias* y en *fórmulas rutinarias*. Las *paremias* tienen una autonomía textual y dentro de esta calificación nos encontraríamos los refranes. Éstos tienen una gran complejidad a la hora de ser traducirlos ya que normalmente denotan hechos y datos históricos procedentes de la lengua y cultura de origen, y no tienen una traducción con el mismo significado. Veamos el ejemplo de ‘a buen entendedor pocas palabras bastan’ que se traduciría como a ‘word to the wise’. Las *fórmulas rutinarias* con aquellas que carecen de una autonomía textual y su aparición viene dada por un contexto en una conversación en concreto y que se dan en situaciones comunicativas concretas. Así, por ejemplo, en un contexto específico, la exclamación ‘¡No me digas!’ en español, surge en un tipo de contexto específico para determinar sarcasmo en relación con lo que la otra persona ha dicho, y en inglés se podría encontrar la equivalencia de ‘No way!’ que denotaría el mismo tipo de matiz en la situación comunicativa.

Nos podemos encontrar con dificultades a la otra de traducir también los *uropeísmos*, tanto naturales como culturales. Los *uropeísmos naturales*, reflejan comportamientos característicos de los seres vivos y que hacen referencia a las partes del cuerpo, su funcionamiento y simbología. Un ejemplo podría ser ‘poner los pelos de punta’ que tendría su equivalencia en inglés como ‘make someone’s hairs stand (up) on end’. Los *uropeísmos culturales*, tienen su origen en pasajes bíblicos, los textos latinos medievales y la literatura popular. Por ejemplo, ‘Espantóse la muerta de la degollada cuando la vio tan desgreñada’ que recrimina a los que se sorprenden de los defectos ajenos cuando los suyos son mayores, procedente de «*El Quijote*», que tendría su equivalencia en inglés como ‘The eye that sees all things else sees not itself’.

Como ya hemos visto, la mayor parte de las lenguas europeas poseen sistemas fraseológicos similares, sin embargo se ven muchas diferencias en cuanto a las equivalencias textuales. Existen, por este motivo, cuatro estrategias fundamentales a la hora de traducir una unidad fraseológica, traducir mediante una equivalencia, mediante paráfrasis, omisión del texto meta y la compensación en otras partes del texto meta.

2.3.3. Técnicas y estrategias para la interpretación de las unidades fraseológicas

Las unidades fraseológicas, como se ha podido ver anteriormente, poseen grandes dificultades a la hora de encontrar una equivalencia en otros idiomas. La fraseológica va más allá del contexto léxico sino que también hay que tener en cuenta su significado y como éste afectará al texto meta. Gloria Corpas Pastor (1996) expone una serie de técnicas y estrategias que hacen que la traducción de las unidades fraseológicas sea más fácil de interpretar y así buscar equivalencias en el contexto meta.

Lo primero que tenemos que hacer cuando nos plantemos con una unidad fraseológica es identificar la unidad con la que trabajaremos, para así interpretarla correctamente. Se debe valorar la carga semántica, discursiva y funcional que tiene y examinar las posibles dificultades que tendría al traspasarla a otra lengua, bien sea la irregularidad gramatical o semántica. El siguiente paso sería interpretar la unidad fraseológica, sin embargo, resulta bastante difícil hacerlo si el traductor no es capaz de interpretar la carga semántico-discursiva que tiene a partir de su propia competencia fraseológica en la lengua de origen. Una vez realizadas las fases de identificación e interpretación el traductor debe encontrar correspondencias tanto en el plano léxico como en el plano textual.

- En el plano léxico nos podemos encontrar con tres grados de equivalencia, la equivalencia plena, donde la simple sustitución de la unidad por su equivalente en la lengua meta sería suficiente, la equivalencia nula que denotan realidades no conceptualizadas y que no tienen equivalencia en la lengua meta, por lo que el traductor recurriría a diferentes estrategias de traducción valorando las posibilidades que tuviera, y por último la equivalencia parcial que se produce en las unidades fraseológicas que no tienen una correspondencia “exacta” en la lengua meta. Para resolver este tipo de dificultad habría que encuadrar según el tipo de unidad la estrategia que mejor vendría para traspasar su significado completamente a la lengua meta.
- En el plano textual el traductor puede encontrarse con varios problemas como pueden ser, no identificar la unidad fraseológica como tal, que no sea capaz de interpretarla en el caso de reconocerla, o bien que no ofrezca un equivalente

adecuado a pesar de reconocerla e interpretarla correctamente. Si la interpretación del plano textual es errónea desembocará en errores de traducción de diversa gravedad y por lo tanto desembocaría en una traducción de baja calidad.

II. La negociación colectiva

En este capítulo vamos a examinar la negociación colectiva en Europa centrándonos en España y en Reino Unido, analizando sus convenios colectivos y viendo las diferencias que existen entre los dos países en cuanto a la forma de organización laboral que poseen. En primer lugar, vamos a tratar la negociación colectiva y su conceptualización, para entender después el funcionamiento de los convenios colectivos, sus contenidos, así como los rasgos básicos del Reino Unido y España.

Según el Art. 37.1 de la Constitución Española.- «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

La negociación colectiva actúa como mecanismo de regulación de las relaciones laborales a través de la firma de los convenios colectivos¹⁶, es la faceta más viva del Derecho del Trabajo y tiene sus orígenes en los procesos de lucha de clases y el nacimiento y desarrollo de los sindicatos obreros, donde la clase trabajadora reivindicaba demandas salariales. Esta inquietud del pueblo obrero se sitúa en el liberalismo, donde las leyes sociales no les consideraban. Palomeque López y De la Villa Gil (1982:395), afirmaron que la negociación colectiva era una «necesidad histórica del capitalista» y que era un factor de equilibrio en la permanente y difícil oposición vital entre capital y trabajo. Para el capital, favorece resultados económicos óptimos, por los márgenes de garantía que posibilita y por el poder adquisitivo del que dota a los trabajadores, para éstos, el convenio es una solución digna para la tutela del trabajo y la fijación de sus condiciones.

La negociación colectiva surgió como respuesta para la mejora salarial, aunque, con el paso de los años, ha adquirido un contenido más amplio ya que regula también aspectos sindicales, asistenciales, de empleo y sociales. Según Palomeque y Álvarez de la Rosa en su libro del Derecho del Trabajo, la negociación colectiva es «un proceso formalizado de diálogo entre representantes de trabajadores y de empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a las que han de ajustarse los contratos de trabajo.»

Hay que tener en cuenta que la negociación colectiva es un instrumento de vital importancia para los países industrializados ya que ha servido de ordenación de las relaciones entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, además de fijar condiciones de trabajo como mecanismo de redistribución de la renta, de reparto de poder en la empresa y la

¹⁶ Esta relación entre los conceptos negociación colectiva y convenio colectivo queda recogida en nuestra Constitución como por ejemplo en el Art. 37.1 que dice que.- «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

pacificación social. Es un mecanismo que permite avanzar en las posibilidades de reforma y armonización de los distintos regímenes jurídicos. La negociación colectiva se caracteriza por el ser el proceso mediante el cual se alcanzan los acuerdos entre los trabajadores y empresarios, sin embargo, donde verdaderamente se plasman estos acuerdos es en los convenios colectivos. A continuación vamos a analizar sus características principales.

1. El convenio colectivo

1.1. Conceptualización del convenio colectivo

El convenio colectivo se podría definir como el acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad¹⁷. Según la Real Academia Española, el término «convenio colectivo» se definiría como:

« 1. m. Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales.»

Está claro que el convenio colectivo tiene un origen muy jurídico y por lo tanto está formado por normas que explican las incertidumbres doctrinales a la hora de analizar su naturaleza jurídica. Es de naturaleza compleja y mixta, ya que es contrato y norma al mismo tiempo. Al principio, el contrato colectivo surgió como un puro contrato, un acuerdo, un pacto que generaba determinadas obligaciones entre las partes que lo concernían, sin embargo, sus efectos también lo llevaban a ser una norma, por su finalidad de regular condiciones de trabajo. Como dijo Francesco Carnelutti, *«el contrato colectivo es un híbrido que tiene cuerpo de contrato y alma de ley»*. Esto se ve reflejado hoy en día en el sistema del Derecho actual. El convenio colectivo mantiene esta dualidad en su dimensión tanto de acuerdo como de contrato en las partes trabajadora y empresarial, para así mantener una eficacia normativa y crear una esfera de igualdad entre las partes que conciernen el pacto. Como contrato, el convenio colectivo genera unas obligaciones entre las partes que lo conciertan, denominado el «contenido obligacional del convenio», que se encuentra en todo pacto donde las partes que lo conciernen se obligan a cumplirlo. Así mismo, el convenio colectivo es una norma de origen pactado, a la que el estado reconoce la facultad de crear Derecho.

1.2. Contenidos habituales

El convenio colectivo puede regular materias tanto económicas como laborales, sindicales, asistenciales y las que afecten, en general, a las condiciones de empleo y al ámbito

¹⁷ En el caso español, el convenio colectivo ha de estar contemplado según lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten, en el ámbito en el que las partes acuerden y estén legitimadas a ello.

de las relaciones de trabajadores. El contenido del convenio colectivo se ha estipulado por los agentes negociadores que regulan relaciones individuales y colectivas de trabajo en un determinado ámbito. A continuación vamos a analizar lo que éstos contienen según varias cláusulas, el contenido normativo, el contenido obligacional, y el contenido mínimo.

1.2.1. El contenido normativo

Los convenios colectivos, en primer lugar, están integrados gran parte por un contenido normativo donde se regulan las disposiciones del contenido de los contratos individuales del trabajo incluidos en el ámbito de aplicación estén o no vigentes en la entrada en vigor del convenio. Sirven para regular las relaciones de trabajo de los empresarios y trabajadores individuales a los que se les aplica el convenio. Según Jordi García Viña en su libro «La Negociación Colectiva en España tras las últimas Reformas» son ejemplos de cláusulas normativas las siguientes:

- «El contenido mínimo, regulado en el art. 85.3 TRET [Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores].
- Los pactos generales de carácter formal que configuran el convenio como norma jurídica.
- Los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo de las empresas y trabajadores comprendidos en el ambiente del convenio, tanto en su aspecto individual como colectivo.
- La cláusula de revisión salarial.
- Las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión de las acciones y funciones previstas en el convenio.
- Las reglas de regulación de un comité intercentros.
- La constitución de fondos asistenciales y sindicales regulados en convenio, aunque sea diferente cuando se refiere a la administración de los mismos.
- La ampliación de los derechos y garantías de las secciones sindicales.
- El establecimiento de cláusulas sobre canon o cuota por negociación colectiva.
- La retención de cuotas sindicales, los locales o la acumulación de crédito horario.
- El régimen jurídico de la comisión de seguridad y salud en el trabajo y las comisiones técnicas.
- La clausula en la cual se establece la creación de determinados puestos de trabajo, aunque se esté tramitando un expediente de regulación de empleo. » (García Viña, 2011).

En el contenido normativo de los convenios colectivos se incluyen aspectos de prevención laboral como el establecimiento de indemnizaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, jubilación, prestaciones complementarias, especialmente en relación con la incapacidad temporal, vivienda, transportes, estudios y estructuras asistenciales. También hay referencias en cuanto a la caracterización de los empleados cuando se trata de la regulación de edad de jubilación; la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad que puedan cubrirse con contratos temporales para la realización de obra o servicio determinado; según el tiempo de duración del contrato tanto la duración máxima del contrato eventual como la duración de periodo de prueba; las exigencias formales concretas para el despido disciplinario; la duración y retribución del permiso retribuido en sufragio activo; los sistemas de clasificación profesional; los periodos de tiempo para reclamar por realización de funciones superiores; los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo; la regulación de los ascensos; la compensación de gastos en traslados; la ultraactividad; el procedimiento de mediación y arbitraje en interpretación de convenios; la acomodación de la representación de los trabajadores al tamaño de la plantilla; el factor antigüedad en las elecciones; la estructura del salario; el derecho a la promoción económica; el modelo de recibo de salario; la duración y distribución de jornada; la retribución específica del trabajo nocturno; la obligación de realización y retribución de horas extraordinarias; la calificación del descanso durante la jornada continuada como trabajo efectivo; así como la preferencia del turno de vacaciones.

1.2.2. El contenido obligacional

Este tipo de contenido es aquel que garantiza la eficacia del convenio mediante la imposición de derechos y obligaciones a partes contratantes, siendo los destinatarios las propias partes negociadoras. Consta de cláusulas y estipulaciones de carácter instrumental para crear derechos y obligaciones para las partes negociadoras y así, de esta manera, garantizar la observancia global y la duración del convenio. Suelen establecer compromisos de las partes para evitar situaciones conflictivas, como las cláusulas de paz y así hacer más sencilla la aplicación de los pactos o preparar la negociación de futuros convenios.

Dentro de este contenido obligacional, entran los compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y las destinadas a facilitar la aplicación del convenio mediante creación de órganos, así como las cláusulas que declaran la nulidad total del convenio en el caso de que la jurisdicción laboral declara nulo alguno de los preceptos del convenio. Dentro de estas cláusulas, se encuentran las denominadas de paz sindical, donde las partes negociadoras proscriben la huelga durante la vigencia del convenio colectivo, ya estén en relación con cualquier materia de regulación convencional, que se denominarían de paz absoluto, o las materias contempladas en el convenio, denominadas de paz relativo. Cabe destacar que «el

tratamiento jurídico de las cláusulas obligacionales es muy diferente al de las cláusulas normativas, ya que implican compromiso de las partes negociadoras tendente a un determinado comportamiento, sólo generan derechos y obligaciones para las partes pactantes y su incumplimiento únicamente ocasiona una responsabilidad entre las mismas. » (García Viña, 2011)

1.2.3. El contenido mínimo

El contenido mínimo de los convenios colectivos es el deber de que éstos contengan necesariamente las siguientes cuestiones. El primer punto es la característica que tienen de estar determinados por las partes que los conciertan. En cuanto al ámbito personal se refiere a los empresarios y los trabajadores obligados por las cláusulas del convenio. En esta cuestión hay que tener en cuenta que la exclusión de determinados grupos de trabajadores se encuentra sometida al principio de igualdad; aunque no toda exclusión es discriminatoria. En cuanto al ámbito funcional, se refiere al marco donde se aplica el convenio, o sea, el tipo de empresas a las cuales se aplica el convenio. El ámbito territorial, se refiere al espacio geográfico del convenio y sólo puede ser empresarial, provincial, autonómico o estatal, el temporal se refiere a la duración del convenio, teniéndose que establecer la fecha de entrada en vigor y su duración.

Se crearan procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, establecidas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad. Se tiene en cuenta la norma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia, así como el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto contrario, este plazo es de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Es importante también la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales del ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa. Cabe destacar la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas por la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y estabilidad del empleo en aquella, y, en particular, un porcentaje

máximo y mínimo de la jornada de trabajo que puede distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje es de un cinco por ciento, y los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

1.3. Rasgos básicos de la negociación colectiva en España

Es cierto que la negociación colectiva tiene un carácter muy importante en los países industrializados desde hace décadas, ya que sirve de ordenanza para las relaciones entre los representantes de los trabajadores y empresarios, además de ser una fuente para fijar, leyes, condiciones de trabajo, así como un mecanismo de redistribución de la renta, reparto de poder en la empresa y la para la pacificación social. Las características que pueda tener un convenio colectivo en España en comparación con otros países, es grande y posee rasgos distintivos. Están legitimados para negociar dos grupos en representación de un sector de la población. El primero sería en representación de los trabajadores, tanto en los convenios de empresa o ámbito inferior, en los convenios para un grupo de empresas, convenios colectivos sectoriales o los convenios de ámbito estatal. El segundo sería en representación de los empresarios, en los convenios de empresa o ámbito inferior, el empresario, en los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas, en los colectivos sectoriales y en los convenios de ámbito estatal.

Los primeros convenios colectivos en España datan de 1904 y se trataba de unos pactos previstos en las primeras normas laborales donde se especificaban las condiciones de trabajo. Con la llegada del liberalismo y la lucha social se instauró un sistema de regulación por el Estado impulsando un cambio en la legislación social. Se crearon nuevas normas así como las comisiones de fábricas, los comités paritarios de la época del General Primo de Rivera y jurados mixtos en la Segunda República. Fue en 1931 con la Ley de Contrato de Trabajo, donde se reguló por primera vez el convenio colectivo, aunque no se implantó como instrumento jurídico hasta que se promulgó la Ley de convenios colectivos sindicales en 1958. En 1973, se instauró la Ley 28/1973 así como el Convenio OIT 154 de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva. Con la Constitución de 1978, se llevo a cabo la negociación entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y que diseñó el Título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980. A partir de este momento, se instauraron nuevas leyes que concernían los derechos de los trabajadores como la Ley 32/1984 o la Ley Orgánica 11/1985. A continuación vamos a ver los diferentes tipos de convenios colectivos según su ámbito de aplicación y según la cobertura jurídica constitucional del Art. 37.1 de la Constitución Española.

1.3.1. Tipos

Los convenios colectivos se pueden clasificar de distintas maneras, aunque hay dos más relevantes. Según su ámbito de aplicación y según la cobertura jurídica constitucional del Art. 37.1 de la CE. Según su ámbito de aplicación podemos encontrar los siguientes:

- Convenio colectivo de carácter sectorial, los que se aplican en un sector de actividad económica que pueden ser:
 - a) Convenios sectoriales estatales y nacionales, que afectan a todo el territorio estatal y son publicados en el Boletín Oficial de Estado.
 - b) Convenios sectoriales autonómicos que son los afectan a una comunidad autónoma de un sector de actividad determinado.
 - c) Convenios sectoriales provinciales, que afectan a una provincia en un sector de actividad determinado.
 - d) Convenios sectoriales interprovinciales, que afectan a varias provincias, bien sea de una misma comunidad autónoma o bien forman parte de distintas regiones.
 - e) Convenios sectoriales o comarcales, que bien pueden afectar a una localidad o una comarca, en una clase de actividad económica determinada.
- Convenio colectivo de empresa, que son aquellos que afectan a una empresa concreta, grupo de empresas o centros de trabajo específicos. Si la empresa es de ámbito nacional, estos convenios se publican en el Boletín Oficial del Estado y si su campo de actuación es autonómico o provincial, los convenios se editarían en los boletines correspondientes.

Según la cobertura jurídica constitucional del Art. 37.1 de la CE, existen distintos tipos de pactos colectivos que listamos a continuación:

- Convenios colectivos, pactos de contenido amplio, dentro de los cuales cabe distinguir:
 - a) Los convenios colectivos estatutarios, los regulados por el Título III del E.T.
 - b) Los convenios colectivos extraestatutarios, los no regulados por el Título III del E.T. B.
- Convenios colectivos, pactos de contenido más reducido, dentro de los cuales cabe distinguir:
 - a) Los acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas, regulados en el Art. 83 del E.T.

- b) Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos:
 1. Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
 2. Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo.
- c) Los acuerdos colectivos de empresa, donde podemos distinguir varios tipos:
 1. Los acuerdos colectivos sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (Arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del E.T.).
 2. Los acuerdos colectivos de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio (Art. 82.3 del E.T.).
 3. Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (Art. 41.2 del E.T.).
 4. Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de sociedades

1.3.2. La negociación colectiva estatutaria

La regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra en el Título III del E.T. (Arts. 82 a 92, ambos inclusive). Dentro de la negociación colectiva estatutaria podemos encontrar dos tipos: los convenios colectivos marco, los convenios colectivos ordinarios.

a) Convenio colectivo marco

Este tipo de convenio se aplica a los ámbitos funcionales y territoriales, es decir, a los ámbitos funcionales sectoriales o subsectoriales y un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma. Se realiza por las partes legitimadas para negociar como son los sindicatos y asociaciones empresariales *“que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley (Arts 87 y 88 del ET)”*. Este tipo de convenio no se aplica a los trabajadores y empresarios individuales, sino las condiciones de la negociación colectiva (STS de 10 de julio de 2007, Ar/7112). El régimen jurídico de los convenios colectivo marco, es el mismo que el de los convenios colectivos ordinarios.

b) Convenios colectivos ordinarios

Este tipo de convenio se aplica libremente por las partes negociadoras que determinan la aplicación funcional, territorial y personal de un convenio colectivo sin intervención de la autoridad administrativa laboral. Los límites de elección de la unidad de negociación son la jurisprudencia, la legitimación y las reglas acerca de la concurrencia aplicativa entre colectivos estatutarios. Las partes negociadoras de este tipo de convenios pueden ser supraempresariales, empresariales o de ámbito inferior, de un grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o convenios colectivos de franja o de un

grupo de trabajadores. El control de la representatividad de los sindicatos negociadores será posible realizarlo acudiendo a las oficinas públicas donde se registran actas de las elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas. El contenido de la negociación se puede fijar libremente por parte de las partes negociadoras teniendo en cuenta unos límites (Art. 85.1 del ET). Sin embargo, existe un contenido mínimo que los convenios colectivos deben incluir:

- La determinación de las partes negociadoras
- Los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal
- La forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del convenio
- La designación de una comisión paritaria representativa de las partes negociadoras
- La cláusula de descuelgue salarial

Este tipo de convenios está perfectamente regulado en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos que se especifican. La iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde a cualquiera de las partes legitimadas teniendo en cuenta que el Art. 89.1 establece que la parte receptora de la comunicación de apertura de las negociaciones debe negociar. Es la comisión negociadora quien deberá constituirse dentro del plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la iniciación de negociaciones (Art. 89.2). El Art. 89.1 establece que ambas partes estarán obligadas a negociar de buena fe. La inconparencia de las partes constituye un atentado a los deberes de negociar y de negociar de buena fe, que obligan a las partes a asistir a las negociaciones. Los acuerdos se toman con el voto favorable por mayoría de cada una de las dos «representaciones» (Art. 89.2). En el caso de la ruptura de negociación por las partes se debe, plantear un conflicto colectivo económico o de intereses, declarar, alternativamente, una huelga o acordar en cualquier momento de las deliberaciones, la intervención de un mediador designado por ellos (Art. 89.4). La Ley determina que el convenio colectivo se debe adoptar de forma escrita. La presentación del convenio acordado para su registro ante la autoridad laboral competente dentro del plazo de 15 días contados a partir de la firma de las partes negociadoras (Art. 90.2). Los convenios colectivos ordinarios tienen una eficacia jurídica normativa (Arts. 3.3 y 82.3). La eficacia personal aplicativa de los convenios colectivos ordinarios es una eficacia general según el Art. 82.3.

Los convenios colectivos podrán ser interpretados por los Tribunales laborales o a través del procedimiento especial de conflicto o a través de los procedimientos ordinarios especiales. Las comisiones paritarias designadas en los propios convenios colectivos pueden tener atribuidas funciones interpretativas por los convenios colectivos (Art. 85.3. a y 91). El Art. 91 prevé la posibilidad de pactar en los convenios marco y acuerdos interprofesionales sobre materias concretas procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Según el Código Civil, hay que tener en cuenta varias reglas a la hora de interpretar los convenios colectivos, la interpretación literal, la interpretación sistemática, la interpretación histórica y la interpretación finalista. Las partes negociadoras son quienes fijan la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo según el Art. 90.4.

La finalización de la vigencia del convenio colectivo, se produce con la llegada del término final pactado, previa denuncia de una de las partes negociadora. En caso de falta de denuncia, el convenio se prorrogará del año en año (Art. 86.2). El Art. 86.3 establece la que se denomina ultractividad normativa señalando que *«denunciando un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.»*

En caso de sucesión de los convenios, el convenio posterior deroga en su integridad al anterior. Para adherirse a otro colectivo estatuario se necesita según el Artículo 92.1, que exista acuerdo entre las partes para negociar una determinada unidad, que la adhesión se refiera a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, que la unidad de negociación no esté afectada por otro convenio y que se comunique a la autoridad laboral la adhesión efectuada en cuanto al registro, depósito y publicación oficial. Es el Ministerio de Trabajo o Administración Laboral Autónoma el que está facultado para extender administrativamente las disposiciones de un convenio supraempresarial.

1.3.3. Los convenios colectivos extraestatuarios

La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el Art. 37. 1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (Art. 1257 del Código Civil) (STS, u.d., de 24 de Enero de 2002, Ar/2697).

Los convenios colectivos extraestatuarios pueden tener el ámbito personal, territorial y funcional que las partes libremente decidan. No existe norma alguna en punto a la legitimación que deban tener las partes negociadoras, exigiéndose tan sólo que se trate de efectivos representantes de los trabajadores y de los empresarios según las reglas de la representación civil.

En principio, existe libertad para que las partes negociadoras negocien cuantas condiciones laborales estimen conveniente con los únicos límites de las normas legales y reglamentarias imperativas, del principio de igualdad y no discriminación y del respeto de los

derechos contractuales de los trabajadores (STS de 25 de Febrero de 2006, Ar/2873). No existe regla legal alguna acerca del procedimiento de negociación de este tipo de convenios colectivos, teniendo las partes negociadoras una libertad absoluta.

Posee una eficacia contractual y no normativa que no crean derechos subjetivos amparados en el derecho común. Poseen también una eficacia personal limitada a los empresarios y trabajadores representado por las partes negociadoras. Los convenios colectivos extraestatutarios podrán ser interpretados por los Tribunales laborales y no existe ninguna obligación para establecer en estos convenios una comisión paritaria para la interpretación y aplicación de los mismos. La duración temporal del convenio colectivo será la que decidan libremente las partes negociadoras. No existe una ultractividad normativa. Cabrá la adhesión a aun convenio colectivo extraestatutario de un ámbito de negociación distinto aunque no resulta aplicable a estos convenios colectivos lo dispuesto en el Art. 92 del ET.

1.3.4. Los acuerdos colectivos

Según el Art. 37.1 de la Constitución, existe gran variedad de acuerdos en nuestro ordenamiento:

- a) Los acuerdos colectivos interprofesionales marco y sobre materias concretas.

El Art. 83.2 y 3 del E.T.- El Art. 83.2 y 3 del E.T. prevén la posibilidad de negociar acuerdos interprofesionales marco y sobre materias concretas.

- b) Los acuerdos colectivos de empresa:

- Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios:
- Los artículos del E.T. referidos a estos acuerdos colectivos de empresa.- El E.T. se refiere en seis ocasiones distintas a “acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores” sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (“en defecto de convenio colectivo”): Arts. 22.1; 24.1; 29.1; 34.2; 34.3; y 67.1 del E.T..
- Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga:
- El Art. 8.2 del RDLRT.- El Art. 8.2 del RDLRT prevé la negociación de acuerdos que pongan fin a una huelga.
- Los acuerdos que ponen fin a un conflicto colectivo:
- Los Arts. 17 y ss. del RDLRT y 91 del E.T.- Los Arts. 17 y ss. del RDLRT y 91 del E.T. prevén la posibilidad de llegar a acuerdos colectivos para la solución

de conflictos colectivos, a través de los procedimientos administrativos o convencionales en ellos previstos.

- Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo:
- El Art. 41 del E.T.- El Art. 41 del E.T. posibilita la modificación sustancial por parte de una empresa de las condiciones establecidas en un acuerdo o pacto colectivo o en una decisión empresarial de efectos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a través de una negociación/consulta con los representantes de los trabajadores.
- Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de empresas, donde no existe norma legal que regule los pactos de empresa.

1.4. Rasgos básicos de la negociación colectiva en Reino Unido

Una vez hemos estudiado la negociación colectiva en España, vamos a analizar los rasgos básicos de la negociación colectiva en el Reino Unido. Su situación es bastante atípica dentro de los sistemas industrializados occidentales, tanto en el sector privado como público.

Es un sistema voluntario con muy pocas normas legales y específicas sobre cómo llevarlo a cabo, qué organizaciones pueden negociar y el estatus de los acuerdos firmados. Los convenios colectivos no son vinculantes legalmente, pero los sindicatos sí que respaldan este enfoque voluntario. Desde antes del año 2000, los empleadores podían negarse a reconocer y negociar con los sindicatos, incluso aunque contasen con un apoyo mayoritario dentro del lugar de trabajo, sin embargo, a partir de este año entró en vigor la única ley que establece regulaciones sobre el reconocimiento de los sindicatos para fines de negociación colectiva. La mayor parte de la negociación colectiva se lleva a cabo dentro de la empresa en el sector privado, y no existe la negociación a nivel intersectorial, de hecho actualmente hay muy pocos convenios colectivos sectoriales nacionales. Ha tenido lugar un cierto nivel de descentralización en el sector público, pero siguen habiendo acuerdos nacionales importantes en el gobierno local y la sanidad, así como un acuerdo para el cuerpo de bomberos.

El convenio colectivo no se considera un instrumento regulador ni tampoco un «*contrato que beneficia a terceros*» (Raynaud, 1901). A diferencia del modelo de convenio colectivo francés, que es el que sigue a España, el inglés, rechaza la idea de que debe tener algún tipo de «extensión». Los convenios colectivos en el Reino Unido no suelen tener naturaleza vinculante, a no ser que sus disposiciones se incluyan expresamente en el contrato laboral individual. Nunca se prorrogan automáticamente y a partir de los años 70 la negociación colectiva a nivel de sector en el Reino Unido ha mermado consideradamente. La mayoría de empresas han abandonado la negociación a nivel sectorial y los acuerdos colectivos se producen en su mayoría a nivel de

empresa. Los convenios colectivos se enfocan en el Reino Unido de manera característica comparado con el resto de países europeos.

A diferencia del resto de países europeos, el modelo británico nunca ha tenido un molde que definiera su legislación, ni tampoco se ha visto influenciado por una ideología coherente compartida, como puede ser la iglesia o los partidos políticos. Se caracteriza por la mezcla de rasgos procedentes de una anarquía estructural, relaciones informales, regulación extralegal que hacen que el Reino Unido sufra extrañas dificultades para luego resolverlas.

Posee unas características únicas en cuanto a su tratamiento constitucional. A pesar de no existir un reconocimiento constitucional de este derecho, la jurisprudencia británica ha creado el artículo II del Convenio Europeo para la Protección de Derechos Humanos, promulgada su implementación en el *Human Rights Act* de 1998. Este derecho permite a toda persona a participar en las actividades del sindicato aunque no reconoce el derecho de los sindicatos a negociar convenios colectivos.

En Reino Unido, existen varios tipos de negociación colectiva, reconocidos en su legislación en el art. 178.2 de la Trade Union Labour Relations Consolidation Act 1992 (TULRCA) así como en los párrafos I y siguientes de la Schedule A en el mismo cuerpo legal. Los tipos serían, los acuerdos negociados por sindicatos que han seguido el procedimiento legalmente previsto para su reconocimiento en la empresa (Statutory Recognition Procedure) y los acuerdos negociados por sindicatos que han seguido el procedimiento de reconocimiento voluntario. La normativa aplicable de la negociación colectiva en el Reino Unido se encuentra en la Parte IV, Capítulo I de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act de 1992, así como en el Schedule AI del mismo cuerpo legal, en redacción que ha venido siendo modificada a lo largo de los años, siendo la última versión en la Employment Relations Act de 2004. Ésta es de carácter «auxiliar» y se centra en el procedimiento a seguir para que un sindicato sea reconocido como interlocutor válido a efectos de la negociación colectiva (Statutory Recognition Procedure) e impulsar el mecanismo del reconocimiento voluntario a un sindicato pero no implica que el empresario deba sentarse a negociar con éste las condiciones de trabajo aplicables a la empresa. Ésta es una de las características del Reino Unido en cuanto a la negociación colectiva, la del voluntarismo o abstencionismo estatal, de manera que no exista una regulación de los procedimientos de negociación ni de sus resultados.

La negociación colectiva puede centrarse en dos ámbitos, tanto empresarial como de sector, obligando a los empresarios del sector a observar un nivel mínimo de derechos y condiciones de trabajo. Hay dos órganos independientes en el Reino Unido que desempeñan diferentes funciones a la hora de apoyar a la administración de la negociación colectiva. Éstos son el CAC, o *Central Arbitration Committee*, que resuelve reclamaciones que efectúan los sindicatos sobre la facilitación de información que debe proporcionar el empresario con objeto de

negociar convenios colectivos, y el ACAS, o *Arbitration, Conciliation and Advisory Service*, que se centra a conciliar las partes de la negociación dando información imparcial, resolver litigios sobre el reconocimiento de sindicatos, resolver litigios en cuanto a la resolución de del proceso legal, así como ayudar a los empresarios y sindicatos a alcanzar acuerdos de reconocimiento y de método de negociación colectiva.

En el Reino Unido, existen dos métodos de negociación colectiva, uno siendo a través de sindicatos voluntariamente reconocidos y el otro a través de sindicatos reconocidos mediante el sistema estatuario.

1.4.1. La negociación colectiva a través de sindicatos voluntariamente reconocidos

En la negociación colectiva a través de sindicatos voluntariamente reconocidos, un primer aspecto a considerar es la normativa aplicable. La normativa reguladora de este tipo de convenios se encuentra en la Parte IV, Capítulo I de Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act de 1992.

En cuanto a los ámbitos de aplicación, en estos tipos de sindicatos son libres de realizarla y queda en manos de las partes negociadoras, ya que no existe una regulación legal y por lo tanto tampoco reglas legales que solucionen el problema de una posible concurrencia de convenios.

Las partes negociadoras son la empresarial, que lo conforman uno o más empresarios o asociaciones de empresarios, y los sujetos legitimados por el banco social. Es decir, el monopolio sindical que está formado por trabajadores de una o más categorías para la regulación de las relaciones entre los trabajadores y empresarios. Para que el sindicato pueda negociar el convenio es necesario que sea reconocido por el empresario y si es así, no es necesario que el sindicato acredite su independencia ni que acredite una mínima implantación en la empresa. En caso de reconocimiento voluntario no existe mecanismo de control alguno en cuanto a la decisión empresarial de reconocer un sindicato en detrimento de otros, por lo que se pueden ocasionar consecuencias e incluso la revocación del mismo reconocimiento.

El contenido de los convenios colectivos es libre pero por lo general hay tres bloques de materias siendo, la unidad de negociación, la determinación de las condiciones de trabajo y del ejercicio de poder directivo del empresario y las reglas relativas a la regulación de las futuras relaciones colectivas. No existe disposición legal de que los convenios colectivos deban incluir determinadas materias como contenido mínimo.

No existen previsiones legales sobre el procedimiento de negociación, por lo tanto las partes negociadoras son libres para fijar el procedimiento que estimen oportuno así como el

modo de inicio del procedimiento de negociación. Tampoco existe previsión legal que establezca un deber de negociar. Sin embargo, sí que existe una obligación empresarial de facilitar información al sindicato reconocido como se indica en el artículo 181 de la TULRCA. El artículo 182 TULRCA establece los límites a este deber empresarial, señalando los casos en los que el empresario no está obligado a facilitar información. En el caso de que el empresario no cumpla con la obligación de facilitar información al sindicato reconocido, éste puede instar una conciliación ante el ACAS. No existen previsiones legales en cuanto a la toma de acuerdos ni previsiones legales en cuanto a la forma del convenio, así como la inexistencia de regulación normativa de los trámites posteriores a la adopción del acuerdo.

No existe una previsión legal que otorgue eficacia jurídica a los convenios colectivos y las propias partes no parecen interesadas en atribuir efectos legales a lo acordado en el convenio.

La eficacia personal de los convenios colectivos en el Reino Unido se aplica a todos los trabajadores de la categoría o empresa incluidos en su ámbito de aplicación.

Las partes podrán acudir a los tribunales en demanda de la aplicación de lo acordado solo cuando los convenios tengan la consideración de acuerdos legalmente vinculantes. Los conflictos que puedan surgir entre las partes de la negociación deben resolverse entre ellas en función de lo que se pactase en primer momento, el ACAS se encargaría de mediar entre las partes en caso de discrepancia.

En cuanto a la duración, es decir, la entrada en vigor, la retroactividad, y la finalización del convenio están a voluntad de lo que decidan las partes de la negociación.

No existe normativa británica que contemple la extensión de los convenios colectivos o la adhesión a los mismos.

En cuanto al deber de paz, el artículo 180 del TULRCA, establece que la existencia de un convenio colectivo puede limitar solo el derecho de un trabajador a adoptar medidas de conflicto colectivo cuando: se conste por escrito, señale que esta limitación deba o pueda ser incorporada por escrito, pueda ser reconocida por el trabajador, el convenio haya sido negociado por sindicatos independientes o el trabajador incorpore de forma explícita o implícita tales términos en el contrato.

1.4.2. La negociación colectiva a través de sindicatos reconocidos mediante el sistema estatuario

La normativa reguladora de la negociación colectiva de los sindicatos reconocidos mediante el sistema estatuario se encuentra en la Parte IV, Capituli I de la Trade Union and

Labour Relations (Consolidation) Act de 1992, así como en la Schedule AI del mismo cuerpo legal, en redacción que se ha modificado a lo largo de los años.

En cuanto al ámbito de aplicación, el sindicato es quien determina la unidad de negociación a la que se va a referir su actividad negociadora. Los cambios pertinentes se realizarán mandando una petición al CAC solicitando que se pronuncie el respecto. Los posibles desacuerdos al respecto se sustancian en el procedimiento de reconocimiento del sindicato, que prevé la intervención del *Central Arbitration Committee* en caso de desavenencias. No existen reglas legales que proporcionen solución a la posible concurrencia de convenios.

Las partes negociadoras son, tanto la empresarial, que lo conforma uno o más empresarios o asociaciones de empresarios y los sujetos legitimados por el banco social. El único sujeto legitimado por parte del banco social es el sindicato y para que pueda negociar un convenio es necesario que sea reconocido a estos efectos por el empresario. Existen cuatro sistemas de reconocimiento del sindicato, a través de la normativa, el mecanismo estatuario y el mecanismo semi voluntario, los requisitos, y el procedimiento.

Como no existe una previsión legal de que contenido es necesario que tenga un convenio colectivo, éste es libre, pero por lo general suelen tener tres bloques de materias: la unidad de negociación, la determinación de las condiciones de trabajo y el ejercicio del poder directivo del empresario y las reglas relativas a la regulación de las futuras relaciones colectivas. Sin embargo, no existen materias determinadas que se deban incluir como contenido mínimo, a diferencia de los convenios colectivos en España.

Una vez el sindicato ha sido reconocido en virtud del procedimiento estatuario, las partes deben acordar un método con el que desarrollar la negociación colectiva. Si las partes no consiguieran avanzar en dicho acuerdo, el CAC les asistiría. La constitución y la comisión negociadora actúan en el procedimiento de negociación regulado en el *Specified Method*. Serán las partes de la negociación quienes decidan el modo de inicio y el desarrollo del procedimiento de negociación. No existe previsión legal que establezca un deber de negociar y es el artículo 181 de la TULRCA el que impone al empresario la obligación de facilitar al sindicato reconocido la información necesaria. El artículo 1821 de éste mismo, señala los límites para que el empresario no este obligado a facilitar dicha información y en el caso de que el empresario no cumpla con esta obligación, el sindicato puede acudir al CAC. No existen previsiones legales en cuanto a la toma de acuerdos no tampoco en cuanto a la forma del convenio. El ACAS se encarga de intervenir en resolución de las diferencias y para resolver los conflictos entre los empresarios y sindicatos. Por último, no existen límites posteriores a la adopción del acuerdo, por lo que las partes son las que regulan ese tipo de acuerdos.

El convenio colectivo del Reino Unido no posee eficacia jurídica alguna ya que son las partes negociadoras son las que no están interesadas en atribuir efectos legales a lo acordado.

Se aplica en la eficacia personal a todos los trabajadores de la categoría o empresa incluidos en su ámbito de aplicación.

Cuando los convenios tengan la consideración de acuerdos legalmente vinculantes, las partes podrán acudir a los tribunales en demanda de la aplicación de lo acordado. Pueden surgir conflictos respecto a lo acordado por parte de la comisión negociadora, en cuyo caso, el ACAS sería quien mediaría entre las partes.

Referente a la duración son las partes negociadoras quienes eligen la entrada en vigor del convenio, la retroactividad, la duración, su finalización, así como la sucesión de los mismos. Sin embargo, no existe un marco legal en relación con la adhesión y extensión de los convenios colectivos en la normativa británica.

El deber de paz consta, según el artículo 180 de la TULRCA, que el trabajador puede adoptar medidas de conflicto colectivo cuando conste por escrito, señale la limitación o pueda ser incorporada en el contrato, se reconozca por el trabajador afectado, haya sido negociado por los sindicatos independientes e incorpore de forma explícita o implícita tales términos en el contrato.

III. Parte práctica

La traducción como tal, es una disciplina que posee diferentes definiciones según la perspectiva de los diferentes autores que la han estudiado. Catford (1965), la denomina como «la sustitución del material textual en una lengua (LO) por material textual equivalente en otra lengua (LT)». Nida y Taber (1974) aseguran que «la traducción consiste en reproducir, mediante una equivalencia natural y exacta, el mensaje de la lengua original en la lengua receptora, primero en cuanto al sentido y luego en cuanto al estilo». Gideon Toury (1980), en cambio, afirma que, «la traducción en su sentido estricto es el reemplazamiento de un mensaje, codificado bajo una lengua natural, por un mensaje equivalente, codificado con otra lengua». La RAE, por el contrario lo define como la «acción y efecto de traducir». Según estas diferentes opiniones, hemos llegado a nuestra propia definición, entendiendo la traducción como «el proceso de trasvase de información y mensaje de una lengua a otra, de una cultura a otra». Dentro de esta línea, se encontraría la traducción jurídica y la económica.

La traducción jurídica se definiría como «el trasvase de un concepto, lengua y sistemas jurídicos a otro». Se ocupa mayoritariamente de textos legales, relacionados con la disciplina del Derecho, sin embargo, la traducción jurídica posee un amplio campo temático, ya que se solapan muchos temas en los textos jurídicos. Éstos pueden ser orales, como la declaración de un testigo, o escritos, como por ejemplo un poder notarial o una diligencia judicial, pueden ser escritos para ser leídos u orales para ser grabados. Los textos jurídicos también se caracterizan por sus múltiples funciones aunque la más habitual sería la instructiva o exhortativa al igual que la expositiva y en menor medida la argumentativa. La modalidad más predominante de la traducción jurídica sería la escrita, presente en los múltiples textos escritos, aunque también es muy común la interpretación jurídica, utilizada en los juicios para leer el acta redactada por el secretario o cuando se pide traducir a la vista una prueba documental. En estos casos, se utiliza la interpretación simultánea o consecutiva dependiendo de las indicaciones del tribunal. La interpretación de enlace se utilizaría en los careos, interrogatorios, reuniones o la firma de contratos de notarías. La dirección de la traducción en este tipo de textos es directa, ya que los traductores e intérpretes traducen o interpretan solo hacia su lengua materna.

La traducción económica, por otro lado, se definiría como «el trasvase de un concepto, lengua, documentación económica, financiera y comercial a otro». Se considera otro tipo de traducción especializada como ocurre con la jurídica. Este tipo de traducciones se centran en el trasvase de los textos económicos, financieros y contables, dentro de los cuales se encontraría,

las cuentas anuales, los informes financieros, los libros de contabilidad, los balances financieros, valoración de activos, etc. La traducción económica es en su amplia mayoría escrita, de carácter expositivo. La dificultad más grande de estos tipos de textos sería la fraseología y terminología utilizada en ellos. Por eso, conviene hacer del traductor una persona formada y familiarizada en estos tipos de textos y traducciones especializadas.

En este capítulo vamos a poner en práctica lo que hemos tratado a lo largo del trabajo, y así ponernos en el papel de un traductor en este ámbito. Analizaremos tres convenios colectivos, uno español y dos ingleses, para ver con detenimiento lo que se ha estudiado.

Las traducciones jurídica y económica se encuentran en múltiples casos, pues no es infrecuente en absoluto que textos legales se refieran a contenidos económicos o que documentos empresariales prevean consecuencias jurídicas, por ejemplo. Uno de esos casos en que la traducción jurídica y la traducción económica se entremezclan es el de los convenios colectivos.

Como en todas las áreas del conocimiento, los convenios colectivos, de carácter administrativo, tienen un lenguaje característico y por tanto un tipo de palabras que se forman a partir de las mismas estructuras. Suelen tener características propias, tanto de léxico como de gramática o de estilo. Los lenguajes jurídico y económico poseen una fraseología especializada y por lo tanto no suelen ser accesibles para toda la población en su integridad, sin embargo los convenios colectivos poseen también rasgos administrativos donde se ve reflejada la necesidad de expresarse en un lenguaje accesible para cualquier ciudadano y trabajador, ya que es aquí donde se exponen sus derechos y por lo tanto deben de quedar claros.

Tanto en lengua inglesa como española, este tipo de textos tienen un carácter normativo, claro, unívoco e inteligible. Este tipo de escritos no puede ser ambiguo y debe poseer claridad, precisión y objetividad. Son textos estructurados y coherentes que tienen como finalidad ser eficaces en cuanto a lo que intentan transmitir. Como ya hemos mencionado en el primer capítulo, hay diversos tipos de fraseología según los estudios de diferentes autores. Dentro de las clasificaciones de Casares y Zuluaga, se encuentran aquellos conjuntos de palabras que forman refranes, proverbios, clichés, o muletillas, y los cuales están totalmente fuera de lugar en este tipo de textos. Las frases hechas, los circunloquios, las construcciones arcaicas, alargamientos innecesarios de palabras, los abusos de formas gramaticales, así como los párrafos muy extensos, también se excluyen en la redacción de los convenios colectivos en particular, ya que hacen que el mensaje sea menos accesible para la población.

A continuación, vamos a analizar la fraseología utilizada en los convenios colectivos en España y el Reino Unido. En España, los convenios colectivos son mayoritariamente de sector, y sin embargo, en Reino Unido, lo son de empresa. Para poder realizar una comparación lo más atinada posible entre los dos países, hemos optado por los convenios de carácter empresarial.

Por ello, estudiaremos el convenio colectivo de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL para analizar detenidamente las estructuras fraseológicas, así como el lenguaje utilizado en representación del lenguaje general en la negociación colectiva en España. En el caso del Reino Unido, vamos a comentar dos convenios: el de Blackpool & The Fylde College y el de Brikbeck Studens' Union & UNISON.

1. Fraseología empleada en los convenios colectivos españoles

Tras haber estudiado varios convenios españoles de diferentes áreas, hemos concluido en centrarnos en el convenio colectivo de las empresas Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL, que fue suscrito, con fecha 29 de noviembre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de la otra, por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado. Cabe destacar que el lenguaje utilizado en determinados fragmentos del texto resulta incontrolable para el receptor, ya que, para éste, es una realidad de percepción, pero no de producción individual. Es un circuito verbal de información, más que de comunicación, y por ello, la ausencia de reciprocidad. Al ser un texto de carácter administrativo, la selección de la fraseología obedece a imperativos de codificación y de fijación. El BOE, que es donde se encuentra registrado este convenio de carácter nacional, se caracteriza por su univocidad en cuanto a su expresión, que afecta a todo el mensaje informativo destinado al ciudadano. Posee, también, características de una lengua de legitimidad frente a la lengua común, pero que debe ser conocida por el ciudadano para no ser discriminado en virtud de la lengua.

Según la clasificación realizada con anterioridad relacionada con los diferentes autores estudiados, vamos a analizar las unidades fraseológicas encontradas con más frecuencia.

1. Tipo de UF: unidad oracional	<i>El presente convenio colectivo</i>
Contexto TO:	<i>El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de las Empresas vinculadas por razones productivas de Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva, S.A. Unipersonal, Mena Supermercados, S.L. Saskibe S.L., y de otra parte por los sindicatos más representativos U.G.T. y CC.OO. (p. 6085)</i>
Propuesta de traducción:	<i>The provided collective agreement</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

2. Tipo de UF: expresión fija	<i>entrar en vigor</i>
Contexto TO:	<i>El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2014. (p. 6086)</i>
Propuesta de traducción:	<i>enter into force</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

3. Tipo de UF: expresión fija	<i>salvo disposición</i>
Contexto TO:	<i>(...) si su publicación en el «BOE» fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo. (p. 6086)</i>
Propuesta de traducción:	<i>unless regulation</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

4. Tipo de UF: expresión fija	<i>En desarrollo de lo dispuesto en el artículo (...)</i>
Contexto TO:	<i>En desarrollo a lo dispuesto en el Artículo 15.1 a) del E.T. se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, (...) (p. 6088)</i>
Propuesta de traducción:	<i>As approved in accordance with the article</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

5. Tipo de UF: locución adjetival	<i>de modo fehaciente</i>
Contexto TO:	<i>(...) cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten materias y los criterios de revisión (...) (p. 6086)</i>
Propuesta de traducción:	<i>a solid evidence</i>
Estrategia de traducción:	Modulación

6. Tipo de UF: locución nominal	<i>aplicación de cláusulas</i>
Contexto TO:	<i>Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. (p. 6086)</i>
Propuesta de traducción:	<i>application of clauses</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

7. Tipo de UF: locución nominal	<i>orden normativo básico</i>
Contexto TO:	<i>En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (E.T.) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio. (p. 6086)</i>
Propuesta de traducción:	<i>basic legislative framework</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

8. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>dependencia jerárquica</i>
Contexto TO:	<i>Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. (p. 6086)</i>
Propuesta de traducción:	<i>to come under something/someone</i>
Estrategia de traducción:	Modulación

9. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>movilidad funcional</i>
Contexto TO:	<i>El ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas (...) (p. 6087)</i>
Propuesta de traducción:	<i>functional mobility</i>

Estrategia de traducción:	Traducción literal
---------------------------	--------------------

10. Tipo de UF: locución nominal	<i>a título personal</i>
Contexto TO:	<i>(..) el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibe a título personal exclusivamente por aquellas personas en cuyo contrato de trabajo no venga expresamente establecido el compromiso de ejecución del trabajo de lunes a domingo (...) (p. 6090)</i>
Propuesta de traducción:	<i>personal capacity</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

11. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>conceptos retributivos</i>
Contexto TO:	<i>Artículo 14. Conceptos retributivos. (p. 6089)</i>
Propuesta de traducción:	<i>compensation ítems</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

12. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>salario base</i>
Contexto TO:	<i>Se entiende por salario base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo. (p. 6089)</i>
Propuesta de traducción:	<i>basic wage</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

13. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>compensación personal</i>
Contexto TO:	<i>Igualmente se considera Compensación Personal de actividad el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibe a título</i>
Propuesta de traducción:	<i>personal compensation</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

14. Tipo de UF: unidad oracional	<i>Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:</i>
Contexto TO:	<i>Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades (p. 6088).</i>
Propuesta de traducción:	<i>Subjet to the diferent current contract modalities, the specialties are set out as follows:</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición y omisión

15. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>pagas extraordinarias</i>
Contexto TO:	<i>Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias, (...) (p.6090)</i>
Propuesta de traducción:	<i>extraordinary payments</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

16. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>prima general</i>
Contexto TO:	<i>Artículo 20. Prima general por objetivos. (p. 6091)</i>

Propuesta de traducción:	<i>general bonus</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

17. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>cuantías salariales</i>
Contexto TO:	<i>Artículo 21. Cuantías salariales. (p.6091)</i>
Propuesta de traducción:	<i>salary amounts</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

20. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>reducción de jornada</i>
Contexto TO:	<i>Tendrá el mismo derecho a la reducción de la jornada, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, (...) (p. 6093)</i>
Propuesta de traducción:	<i>reduced working day</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

21. Tipo de UF: expresión fija	<i>conforme regula la legislación vigente</i>
Contexto TO:	<i>El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente y el Plan de Igualdad. (p. 6089)</i>
Propuesta de traducción:	<i>in accordance with the current legislation</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

22. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>cómputo de jornada</i>
Contexto TO:	<i>El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo. (p. 6093)</i>
Propuesta de traducción:	<i>the computing of the working day</i>

Estrategia de traducción:	Trasposición
---------------------------	--------------

23. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>licencias retribuidas y no retribuidas</i>
Contexto TO:	<i>Artículo 26. Licencias retribuidas y no retribuidas. (p. 6094)</i>
Propuesta de traducción:	<i>paid and unpaid licences</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

24. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>incapacidad temporal</i>
Contexto TO:	<i>En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa emisión del correspondiente parte de baja médica expedido por el facultativo que le asista, y siempre que la relación laboral no se haya extinguido con la empresa, (...) (p. 6095)</i>
Propuesta de traducción:	<i>temporary disability</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

25. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>prevención de riesgos laborales y salud laboral</i>
Contexto TO:	<i>Artículo 29. Prevención de riesgos laborales y salud laboral. (p. 6096)</i>
Propuesta de traducción:	<i>Prevention of labor hazards and occupational health</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

26. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>formación profesional</i>
Contexto TO:	<i>(...) el personal de la Empresa con más de 6 meses de antigüedad, tendrán derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su</i>

	<i>formación profesional. (p. 6096)</i>
Propuesta de traducción:	<i>vocational training</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

27. Tipo de UF: unidad oracional	<i>Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de (...)</i>
Contexto TO:	<i>Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales. (p 6090)</i>
Propuesta de traducción:	<i>The annual considerations established in the provided agreement will be remitted with the purpose of (...)</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

28. Tipo de UF: expresión fija	<i>atendiendo a su índole y circunstancias</i>
Contexto TO:	<i>Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren e leves, graves y muy graves. (p. 6097)</i>
Propuesta de traducción:	<i>in reference to its nature and circumstances</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

30. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>violencia de género</i>
Contexto TO:	<i>Artículo 32. Violencia de género. (p. 6097)</i>
Propuesta de traducción:	<i>gender-based violence</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición y expansión

31. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>régimen disciplinario</i>
------------------------------------	------------------------------

Contexto TO:	<i>Artículo 33. Régimen disciplinario. (p. 6097)</i>
Propuesta de traducción:	<i>disciplinary regime</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

32. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>derechos sindicales</i>
Contexto TO:	<i>En lo que respecta a los derechos y funciones de los/as delegados/as sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. (p. 6100)</i>
Propuesta de traducción:	<i>trade union rights</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

33. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>representación de los trabajadores</i>
Contexto TO:	<i>Las representaciones de los trabajadores y trabajadoras, en los Comités y Delegaciones de personal, se constituyen a nivel de cada Empresa en el Comité Intercentros, si tuviese más de un centro (...) (p. 6100)</i>
Propuesta de traducción:	<i>representatives of the workers</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

34. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>declaración de intenciones</i>
Contexto TO:	<i>Artículo 41. Igualdad de trato y de oportunidades. 1. Declaración de intenciones (p. 6102)</i>
Propuesta de traducción:	<i>declaration of intent</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

35. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>solución extrajudicial de conflictos</i>
------------------------------------	---

Contexto TO:	<i>Artículo 40. Solución extrajudicial de conflictos laborales. (p. 6102)</i>
Propuesta de traducción:	<i>extrajudicial dispute resolutions</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

36. Tipo de UF: expresión fija	<i>de acuerdo con lo establecido legalmente</i>
Contexto TO:	<i>De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad (...) (p. 6103)</i>
Propuesta de traducción:	<i>in accordance with the terms legally established</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

37. Tipo de UF: expresión fija	<i>se considera discriminación directa por razón (...)</i>
Contexto TO:	<i>Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo. (p. 6104)</i>
Propuesta de traducción:	<i>it is accounted direct discrimintaion based on (...)</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

38. Tipo de UF: locución nominal	<i>como contraprestación a</i>
Contexto TO:	<i>Igualmente y como contraprestación a la estabilidad necesaria, generada con motivo de la suscripción del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa procederá a la contratación de 1.000 trabajadores/as a lo largo de la vigencia del mismo. (p. 6111)</i>
Propuesta de traducción:	<i>in return for</i>
Estrategia de traducción:	Modulación

39. Tipo de UF: expresión fija	<i>dentro de este mismo plazo</i>
Contexto TO:	<i>(...) la dirección entregará al Comisión Mixta, la Cuenta de pérdidas y ganancias en la que se base la medida adoptada, y dentro de este mismo plazo dirección y Comité acordarán si procede o no, la no aplicación del incremento salarial. (p. 6091)</i>
Propuesta de traducción:	<i>withing the same period</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

Hemos podido observar tras este análisis de términos en español, que la mayor parte de las unidades fraseológicas las hemos denominado como unidades pluriverbales, en menor medida expresiones fijas y el resto unidades oracionales y locuciones tanto adjetivales como nominales.

2. Fraseología empleada en los convenios colectivos ingleses

Una vez hemos estudiado un ejemplo de convenio colectivo español y su fraseología utilizada, vamos a proceder a la evaluación de dos de los convenios ingleses analizados. El primero de ellos es el convenio entre Blackpool y The Fylde College que trata el acuerdo de administración entre los empleados y la organización sindical, al igual que el otro convenio a analizar entre Birkbeck Students' Union y UNISON.

Tras haber estudiado varios convenios del Reino Unido y habiéndonos centrado en los dos anteriores mencionados, cabe destacar que el lenguaje inglés utilizado en este tipo de textos se centra sobre todo en la estandarización, formalización y especialización del vocabulario y la polisemia utilizada, también destacan las palabras compuestas y los préstamos. Como el lenguaje informal del inglés, en el administrativo judicial se puede observar la síntesis de varias palabras para denominar un solo concepto. Es común ver neologismos y abreviaturas, pero los textos de esta índole suelen destacar por el vocabulario específico utilizado. Es un lenguaje bastante rígido y conciso y es característica la omisión de artículos, preposiciones y objetos directos. Generalmente hablando, el inglés de los acuerdos colectivos es claro, simple, más corto

y fácil de entender que el inglés común, de hecho, no posee estructuras gramaticales muy diferentes a éste, aunque a veces se utilizan figuras retóricas.

A continuación, vamos a analizar las unidades fraseológicas extraídas de los convenios mencionados anteriormente.

1. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>arrangements for consultation and negotiation</i>
Contexto TO:	<i>The purpose of this agreement is to establish arrangements for consultation and negotiation between Blackpool and The Fylde College management, employee representatives and the recognised Trade Unions. (Blackpool & The Fylde Collegue: 3)</i>
Propuesta de traducción:	<i>disposiciones de consulta y negociación</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

2. Tipo de UF: unidad oracional	<i>the scope of this agreement</i>
Contexto TO:	<i>(...) employee representatives and the recognised Trade Unions can seek to resolve matters affecting employees within the scope of this agreement. (Blackpool & The Fylde Collegue: 3)</i>
Propuesta de traducción:	<i>el alcance de este convenio</i>
Estrategia de traducción:	Modulación

3. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>trade unions</i>
Contexto TO:	<i>The trade Unions recognise that it is the right and responsibility of the College to manage the institution. (Blackpool & The Fylde Collegue: 3)</i>
Propuesta de traducción:	<i>organización sindical</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

4. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>trade unions representatives</i>
Contexto TO:	<i>For the purpose of this agreement, the term “trade union representatives” includes workplace representatives, regional and national committee members, health and safety representatives and learning representatives. (Blackpool & The Fylde Colleague: 4)</i>
Propuesta de traducción:	<i>representantes de sindicatos</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

5. Tipo de UF: locución nominal	<i>For the purposes of this agreement</i>
Contexto TO:	<i>For he purpose of this agreement, the term “trade union representatives” includes workplace representatives, regional and national committee members, health and safety representatives and learning representatives. (Blackpool & The Fylde Colleague: 4)</i>
Propuesta de traducción:	<i>A efectos del presente convenio</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

6. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>Joint Staff Consultative Committee</i>
Contexto TO:	<i>The Joint Staff Cofornsultative Committee will be a forum for negotiation, consultation and communication as appropriate and is expected to meet at least once per term. (Blackpool & The Fylde Colleague: 4)</i>
Propuesta de traducción:	<i>Comité paritario consultivo</i>
Estrategia de traducción:	Adaptación

7. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>forum for negotiation</i>
Contexto TO:	<i>The Joint Staff Coconsultative Committee will be a forum for negotiation, consultation and communication as appropriate and is expected to meet at least once per term. (Blackpool & The Fylde Colleague: 4)</i>
Propuesta de traducción:	<i>foro de negociación</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

8. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>collective grievances</i>
Contexto TO:	<i>Matters relating to collective grievances should be discussed at JSCC and resolved at the earliest stage. (Blackpool & The Fylde Colleague: 5)</i>
Propuesta de traducción:	<i>reclamaciones colectivas</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

9. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>formal negotiation procedure</i>
Contexto TO:	<i>Formal negotiation will take place with the recognised Trade Union on these issues through the Formal Negotiation Procedure. (Blackpool & The Fylde Colleague: 5)</i>
Propuesta de traducción:	<i>procedimiento de negociación formal</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

10. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>contractual remuneration</i>
Contexto TO:	<i>Procedures relating to terms and conditions of employment and contractual remuneration. (Blackpool & The Fylde Colleague: 5)</i>
Propuesta de traducción:	<i>remuneración contractual</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

11. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>common courtesy</i>
Contexto TO:	<i>Both sides will undertake to conduct negotiations in a spirit of openness and honesty and in a climate of common courtesy. (Blackpool & The Fylde Colleague: 5)</i>
Propuesta de traducción:	<i>respeto elemental</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

12. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>meaningful consultation</i>
Contexto TO:	<i>Meaningful consultation will consist of the following five stage process (Blackpool & The Fylde Colleague: 6)</i>
Propuesta de traducción:	<i>consultoría significativa</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

13. Tipo de UF: expresión fija	<i>to be the subject of</i>
Contexto TO:	<i>Procedure for Dealing with Unresolved Issues, which are the subject of formal negotiation. (Blackpool & The Fylde Colleague: 7)</i>
Propuesta de traducción:	<i>el presente</i>

Estrategia de traducción:	Equivalencia
---------------------------	--------------

14. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>resolution of collective disputes</i>
Contexto TO:	<i>It is mutually agreed that once the formal procedure for the resolution of collective disputes have been invoked that no action shall be taken to alter the practice or agreement existing prior to the dispute (...)(Blackpool & The Fylde Colleague: 8)</i>
Propuesta de traducción:	<i>solución de conflictos colectivos</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

15. Tipo de UF: expresión fija	<i>to be invoked</i>
Contexto TO:	<i>It is mutually agreed that once the formal procedure for the resolution of collective disputes have been invoked that no action shall be taken to alter the practice or agreement existing prior to the dispute (...)(Blackpool & The Fylde Colleague: 8)</i>
Propuesta de traducción:	<i>Alegado</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

16. Tipo de UF: locución prepositiva	<i>on behalf of</i>
Contexto TO:	<i>Signed for and on behalf of Blackpool and The Fylde College. (Blackpool & The Fylde Colleague: 9)</i>
Propuesta de traducción:	<i>en representación de</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

17. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>trade union recognition</i>
Contexto T0:	<i>The purpose of this agreement is to determine trade union recognition and representation within the organisation and establish a framework for consultation and collective bargaining. (Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>reconocimiento sindical</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

18. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>legally enforceable agreement</i>
Contexto T0:	<i>The organisation and the Union accept that the terms of this agreement are binding in honour upon them but do not constitute a legally enforceable agreement. (Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>acuerdo jurídicamente vinculante</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

19. Tipo de UF: expresión fija	<i>to be held</i>
Contexto T0:	<i>Union meeting will be held on the Organisation's premises inside working hours provided that prior consent for such meetings shall be obtained from the Organisation by the Union. (Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>Considerarse</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

20. Tipo de UF: unidad oracional	<i>discharge their duties</i>
Contexto TO:	<i>The Organisation agrees to provide defined facilities to the Union representatives to enable them to discharge their duties (...)(Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>cumplimiento de sus obligaciones</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

21. Tipo de UF: locución nominal	<i>subject to</i>
Contexto TO:	<i>Subject to reasonable prior notice and the consent of the Organisation, which shall not unreasonably be withheld, Union representatives will be permitted reasonable time off during working hours for the purpose of taking part in the Trade Union activity. (Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>estar sujeto a</i>
Estrategia de traducción:	Trasposición

22. Tipo de UF: expresión fija	<i>to be withheld</i>
Contexto TO:	<i>Subject to reasonable prior notice and the consent of the Organisation, which shall not unreasonably be withheld, Union representatives will be permitted reasonable time off during working hours for the purpose of taking part in the Trade Union activity. (Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>estar retenido</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

23. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>arising collective disputes</i>
Contexto TO:	<i>In order to resolve collective disputes arising from a failure to agree in the negotiating forum, there shall be a timetable of meetings (...)(Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>conflictos colectivos emergentes</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

24. Tipo de UF: expresión fija	<i>to be amended</i>
Contexto TO:	<i>This Agreement may be amended at any time with the consent of both parties. (Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>Enmendar</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

25. Tipo de UF: unidad pluriverbal	<i>scope of committee</i>
Contexto TO:	<i>1. Title, 2. Object, 3. Meetings, 4. Scope of committee, 5. Constitution. (Birkbeck Students' Union & UNISON)</i>
Propuesta de traducción:	<i>El ámbito del comité</i>
Estrategia de traducción:	Traducción literal

Analizando las unidades fraseológicas de ambos convenios colectivos ingleses se ha podido determinar que la mayoría se clasifican bajo unidades pluriverbales, seguido de expresiones fijas, locuciones y escasamente en unidades oracionales. Las estrategias más utilizadas serían la traducción literal y la trasposición.

3. Comparación

Una vez hemos analizado la fraseología de los convenios colectivos tanto en España como en Reino Unido, se han podido observar numerosas diferencias así como parecidos entre la

redacción, y tipo de fraseología utilizada. Hay que partir de la base de que los sistemas de Derecho Continental y del *Common Law* son completamente diferentes ya que en España el sistema legal emergió directamente influido por el Derecho Romano, a diferencia del Reino Unido donde éste tuvo mucho menos peso. Por ello, no solo el sistema de legislación es completamente diferente, sino que en relación con el lenguaje utilizado también se pueden observar muchas dicotomías.

Podemos ver que, en el convenio español, la mayoría de unidades fraseológicas se consideran tecnicismos propios del lenguaje jurídico y económico, tales como ‘orden normativo básico’, ‘movilidad funcional’, ‘salario base’ o ‘pagas extraordinarias’, entre otras. Éstas son palabras utilizadas en el mundo profesional jurídico y administrativo para referirse a conceptos específicos. En segundo lugar priman las expresiones fijas del lenguaje como son ‘entrar en vigor’, ‘los objetivos previstos’, ‘conforme regula la legislación vigente’, o ‘de acuerdo con lo establecido’. Éstas son formaciones de palabras que han adquirido un significado específico en el campo en el que se encuentran y que se ha determinado un concepto específico general. En este tipo de textos es muy común encontrarse expresiones fijas en español ya que hay un amplio vocabulario especializado. En menor medida en nuestro análisis del convenio en España hemos encontrado locuciones ya sean de tipo nominal como ‘a título personal’, como adjetival como ‘de modo fehaciente’. Por último hemos podido observar algunas unidades oracionales como ‘el presente convenio colectivo’, que son estructuras del discurso repetido propias del lenguaje jurídico y económico.

Se puede destacar que las estrategias de traducción utilizadas en los convenios españoles se centran en traducción literal, trasposición y modulación. Se puede ver que la estrategia más utilizada en este análisis ha sido la de traducción literal. Probablemente dado al carácter especializado que este tipo de textos tienen, por lo que existe un vocabulario específico para determinados tipos de términos. En segundo lugar, podemos ver que también se utiliza la estrategia de trasposición, ya que en inglés prima el uso de sustantivos al contrario que en español que destacan más los adjetivos, por lo que ha sido necesario un trasvase de categorías gramaticales con el fin de que suene más natural. En menor medida hemos utilizado la estrategia de modulación, ya que como hemos dicho anteriormente este tipo de textos especializados suele tener una fraseología característica, y por lo tanto, no ha sido necesario el cambio de punto de vista de la unidad en muchas ocasiones. En la siguiente tabla se puede observar la relación del tipo de unidad fraseológica y el tipo de estrategia utilizada. Se observa que en las unidades pluriverbales destaca la traducción literal, seguido de la trasposición y de la modulación. En cambio, para la traducción de expresiones fijas destaca la trasposición, seguido de la traducción literal. En cuanto a las locuciones, hemos utilizado con mayor medida la trasposición y la modulación, y en menor medida la traducción literal. Por último, las unidades oracionales analizadas se han traducido literalmente mayoritariamente seguido de la técnica de trasposición.

Tabla 5: Estrategias de traducción en el convenio de Mercadona S.A.

Tipo de unidad fraseológica	Traducción literal	Trasposición	Modulación
Unidad pluriverbal			I
Expresión fija			
Locución	I	II	II
Unidad oracional	II	I	

Fuente: elaboración propia

Al igual que en español, en los convenios analizados del Reino Unido, predominan los tecnicismos como, *'collective grievances'*, *'contractual remuneration'*, o *'resolution of collective disputes'*. Sin embargo, a diferencia de España, las locuciones en inglés son más comunes en este tipo de textos como *'in accordance with'*, *'on behalf of'* o *'hereby'*, estructuras propias de este tipo de lenguaje. Cabe destacar que en menor medida también existen las expresiones fijas como *'to be undertaken'* o *'to be subject of'*. Por último, es importante ver que tanto en inglés como en español, las unidades oracionales son las menos observadas como *'discharge their duties'*, aunque no por ello menos comunes.

En cuanto al tipo de estrategias utilizadas, se puede ver que la mayoría de unidades fraseológicas son unidades pluriverbales donde hemos decidido aplicar la estrategia de traducción literal, que como ya hemos dicho anteriormente viendo el convenio español, puede estar debido al carácter especializado del texto. En menor medida utilizados para este tipo de unidades la trasposición, seguido de la adaptación. El segundo tipo de unidad fraseológica más predominante son las expresiones fijas utilizando en ellas la traducción literal, la trasposición y en menor medida la equivalencia. Las locuciones y las unidades oracionales las hemos traducido siguiendo la traducción literal, la trasposición y en el caso de las unidades oracionales también la modulación. Se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 6: Estrategias de traducción utilizadas en los convenios Birkbeck Students' Union & Unison y Blackpool & FyldeCollege

Tipo de unidad fraseológica	Traducción literal	Trasposición	Modulación	Adaptación	Equivalencia
Unidad pluriverbal					
Locución					
Expresión fija					
Unidad oracional					

Fuente: elaboración propia

Como ya hemos visto, las unidades fraseológicas de los convenios colectivos en España y Reino Unido son diferentes pero no completamente distintas. Comparten muchos rasgos y características aunque, obviamente, no son iguales. Como ya sabemos, en el inglés hay una tendencia a elaborar oraciones cortas y esto se aprecia también en este contexto, sin embargo, en español predominan las oraciones extensas en el lenguaje común, pero más aún en el lenguaje jurídico en particular las oraciones yuxtapuestas separadas por comas. Las oraciones subordinadas son las más complejas y al contrario que el castellano, son las menos utilizadas en el inglés. Ambas lenguas, poseen una terminología específica en este ámbito y de ahí, el carácter especializado de este tipo de textos.

En cuanto a la traducción de las unidades fraseológicas, se ha podido ver que, tanto del español al inglés, como del inglés al español, se suelen usar las mismas estrategias, debido, seguramente, a las características que este tipo de textos poseen.

CONCLUSIONES

La fraseología es una disciplina relativamente nueva, y por lo tanto, su estudio todavía no es tan asentado metodológicamente como otras partes de la Lingüística. Sin embargo, hay que destacar el esfuerzo y el número de análisis realizados por parte de determinados autores quienes se han sentido atraídos por conocer más sobre esta rama de la lengua, pues han proporcionado avances importantes en este campo. Tal es así que, hoy, ya es posible aplicar esas enseñanzas en los ámbitos jurídico y económico, y descifrar, así, los entresijos de la lengua en esos ámbitos

Esto es lo que nos propusimos con este trabajo de investigación, ser capaces de mostrar la fraseología como disciplina, sus diferentes vertientes y su relación con la negociación colectiva. Como traductores, tenemos un papel fundamental en cuanto al trasvase de culturas, conceptos, e ideas, y es por ello por lo que centrarnos en esta rama de la traducción era sujeto de esfuerzo.

Las unidades fraseológicas tienen muchos entresijos que eran importantes de valorar, por ello nuestra revisión sobre la teoría de la fraseología ha tenido como principal objetivo la clasificación de las unidades fraseológicas, catalogación que ha incluido las locuciones adverbiales, las unidades pluriverbales, las expresiones fijas, etc. Cada una de éstas, descritas con precisión para un uso posterior en los convenios colectivos españoles y británicos. Habiendo realizado un análisis comparativo de éstas en unos contextos específicos, se pudo poner en práctica lo que habíamos estudiado teóricamente, como sus dificultades de traducción o las estrategias que se suelen utilizar.

Antes de adentrarnos en esos convenios, se realizó una extensa caracterización de la negociación colectiva, tanto en España, como en Reino Unido. Además de los distintos tipos de convenios colectivos en sendos países, se observó que la negociación colectiva española tiene una base nacional o sectorial, mientras que la negociación colectiva británica se asienta en el ámbito puramente empresarial, siendo más raros los convenios colectivos sectoriales y nacionales.

Es importante mencionar, que la negociación colectiva entre el Reino Unido y España, países en los que centramos nuestra investigación, posee múltiples diferencias. El sistema de negociación colectiva inglesa, es único en toda Europa y no se parece al del resto de países europeos. Dentro de esta realidad, se hace imprescindible estudiar el sistema de relaciones laborales en ambos países, ya que éste condiciona y configura la situación económica, social e incluso política de cada país.

No se pretende con este trabajo hacer un análisis jurídico profundo sobre la legislación laboral, sin embargo se pretende analizar los aspectos fundamentales de los convenios

colectivos desde el punto de vista práctico, con el fin de estudiar las unidades fraseológicas populares en este ámbito.

A través de este estudio práctico, como ha sido el del marco comparativo de las unidades fraseológicas de tres convenios colectivos, se han podido determinar diferentes conclusiones en cuanto a las diferencias y similitudes que estos poseen. Hemos visto que no todas las sociedades se rigen por las mismas leyes y por lo tanto poseen un carácter cultural de extrema importancia, es decir, los textos jurídicos solo se entienden dentro de una cultura, o mejor dicho, de un ordenamiento jurídico. Este factor es de vital importancia a la hora de realizar una buena traducción.

El análisis fraseológico de los convenios colectivos españoles mostró que las unidades fraseológicas más frecuentes son las unidades pluriverbales, seguido de las expresiones fijas, locuciones y unidades oracionales. Para llevar a cabo una traducción lo más cercana posible al texto meta, se vio que la traducción literal era la que mejor funcionaba en estos casos, seguido de la trasposición y de la modulación.

En el caso británico, las unidades fraseológicas más comunes en los convenios colectivos son también las unidades pluriverbales, seguido, de la misma manera, de las expresiones fijas, locuciones y unidades oracionales. En este caso, también se optó por, mayoritariamente, la traducción literal, en segundo lugar de la trasposición, y, al contrario que en la traducción de los convenios españoles, no solo le seguía la modulación, sino también la adaptación y la equivalencia.

Con este proceso de investigación, hemos podido encontrar que, en realidad, los problemas derivados de la traducción son los mismos que los de la propia comunicación, es decir, la dificultad de entender correctamente las intenciones comunicativas del emisor, especialmente a medida que aumenta la longitud de los enunciados, dado que el contexto de la traducción jurídica partimos de usos muy cristalizados del lenguaje que han tenido una evolución mucho más lenta que el lenguaje común de la calle. En este ámbito de la traducción, hay que tener en cuenta que el resultado equivalente al original adquiere una dimensión vital, y por lo tanto la fraseología jurídica puede suponer un obstáculo para el traductor a la hora de realizar su trabajo. Cabe destacar que las oraciones del lenguaje legal son naturalmente más largas y por lo tanto aumenta la complejidad de la traducción.

Se ha determinado, pues, que se han cumplido los objetivos propuestos al inicio del trabajo. Llegar a comprender el funcionamiento y la importancia de la lengua en el ámbito jurídico y económico, así como la importancia de la traducción especializada a la hora de crear las relaciones entre trabajadores y empleados. Se ha estudiado la historia de la fraseología y todos los rasgos importantes que la componen así como de la negociación colectiva y las cuestiones lingüísticas en relación con el multilingüismo que existe en ellas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2016) «La negociación colectiva en Europa» *Informes y estudios relaciones laborales* [versión electrónica] Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/UnionEuropea.pdf> [Fecha de consulta 2 de junio de 2016]

Corpas Pastor, G. (2003). «Diez años de investigación en fraseología: análisis sintáctico-semánticos, contrastivos y traductológicos.» Madrid: Lingüística Iberoamericana

Corpas Pastor, G. (1996). «Manual de Fraseología Española» Madrid: Gredos.

Darío, G. (2016) «Equivalence in the Translation of Praseological Units. An Empirical» *Íkala* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ikala/article/view/8657>> [Fecha de consulta: 25 de abril de 2016]

El economista (2016) «El convenio colectivo» *Infoautónomos* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://infoautonomos.eleconomista.es/contratar-trabajadores/convenio-colectivo/>> [Fecha de consulta 1 de junio de 2016]

Enciclopedia jurídica (2016) «Convenio colectivo» [versión electrónica]. Disponible en: <<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/convenio-colectivo/convenio-colectivo.htm>> [Fecha de consulta 30 de mayo de 2016]

Fernández, F. (2016) «Una aproximación teórico jurídica al convenio colectivo» *Doxa* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://publicaciones.ua.es/filespubli/pdf/02148676RD45022654.pdf>> [Fecha de consulta 1 de junio de 2016]

Francia, L. (2016) «Qué es la negociación colectiva y qué están negociando los agentes sociales» *RTVE* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://www.rtve.es/noticias/20110511/negociacion-colectiva-estan-negociando-agentes-sociales/417938.shtml>> [Fecha de consulta 1 de junio de 2016]

García, J. (2016) «Los convenios colectivos como fuente de la relación laboral: más apuntes para un debate recurrente» Ministerio de *empleo y seguridad social* [versión electrónica]. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est02.pdf> [Fecha de consulta 1 de junio de 2016]

García, J. (2011) «La Negociación Colectiva en España tras las últimas reformas» Pamplona: Thomson Reuters.

Iliná, N. (2016) «La fraseología española contemporánea: estado de cuestión» *Instituto Cervantes* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://hispanismo.cervantes.es/documentos/ilina.pdf>> [Fecha de consulta: 23 de abril de 2016]

Navarro, C. (2016) «Didáctica de las unidades fraseológicas» *Universidad de Barcelona* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://www.ub.edu/filhis/culturele/cnavarro.html>> [Fecha de consulta: 24 de abril de 2016]

Montero, S. (2016) «Modelo de Corpas Pastor» *Estudios de lingüística del Español* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://elies.rediris.es/elies19/cap3313.html>> [Fecha de consulta: 22 de abril de 2016]

Molina, S. (2016) «La traducción de las unidades fraseológicas inglés-español: el caso de las colocaciones y las frases idiomáticas» *Centro Virtual Cervantes* [versión electrónica]. Disponible en: <http://cvc.cervantes.es/lengua/esletra/pdf/02/035_molina.pdf> [Fecha de consulta: 25 de abril de 2016]

Ministerio de Empleo y seguridad Social (2015) «Guía de negociación colectiva» *Comisión Consultiva de Convenios Colectivos* [versión electrónica]. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva_2015_CCNCC.pdf> [Fecha de consulta 30 de mayo de 2016]

Mira, G. (2016) «La traducción de las unidades fraseológicas de sautamatizadas en Rosario Tijera» *Scielo* [versión electrónica]. Disponible en: <http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97842010000100009> [Fecha de consulta: 26 de abril de 2016]

OIT (2016) «Negociación colectiva» *International Labour Organization* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>> [Fecha de consulta 30 de mayo de 2016]

Ruiz Gurillo, L. (1997): «Aspectos de fraseología teórica española.» Valencia: Universitat.

Sala, T. (2008) «El sistema de negociación colectiva en la Europa comunitaria» Valencia: Tirant lo Blanch.

Solano, MA. (2007): «El papel de la conciencia fraseológica en la enseñanza y aprendizaje de una lengua extranjera» Madrid: E.M.E (Éditions Modulaires Européennes) & InterCom.

TUC (2016) «Labour Law and Collective Bargaining a new social contract » [versión electrónica] Disponible en: <<https://www.tuc.org.uk/international-issues/migration/labour-law-and-collective-bargaining-%E2%80%93-new-social-contract>> [Fecha de consulta 2 de junio de 2016]

WP (2016) «Collective Bargaining» *National Industrial Relations* [versión electrónica]
Disponible en: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Collective-Bargaining> > [Fecha de consulta 1 de junio de 2016]

Zuluaga, A. (2016) «Análisis y traducción de las unidades fraseológicas desautomatizadas» *Freie Universität Berlin* [versión electrónica]. Disponible en: <<http://web.fu-berlin.de/phn/phn16/p16t5.htm> > [Fecha de consulta: 23 de abril de 2016]