

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
Scuola di Scienze della Mediazione Linguistica e Culturale
Corso di Laurea Triennale in Mediazione Linguistica e Culturale

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Grado en Traducción e Interpretación



ELABORATO FINALE / TRABAJO FIN DE GRADO

**Estudio comparado y traductológico
inglés/español de contratos: el contrato de
trabajo**

Presentato da / Presentado por
Camilla Orsi

Relatori / Directores
Maria Vittoria Calvi, María Belén López Arroyo

2015

Alla mia famiglia. L'unica solida, indistruttibile certezza che ho nella vita.

*A Luca, per la sua presenza costante, nonostante il tempo, la distanza, e il mio
caratteraccio.*

*Alle mie sorelle, le persone più importanti della mia vita, due donne forti e
meravigliose che mi danno l'esempio ogni giorno. A Marco e Alberto, perché
se amate le mie sorelle amate me.*

*A Riccardo e Lorenzo, le mie due piccole splendide creature, la gioia più
grande dei miei 22 anni.*

*Alla mia mamma e al mio papà, che ci amano sopra ogni cosa.
Che credono in noi, sempre, e comunque vada sarà un successo.
Che sono forti per noi quando noi non lo siamo abbastanza.*

*Al mio papà, per i suoi gesti silenziosi e pieni d'amore incondizionato. Per i
sacrifici fatti solo per renderci felici.*

*Alla mia mamma, per essere la mia mamma, l'unica e insostituibile. Per
essere i miei occhi quando non posso vedere, i miei polmoni quando non
riesco a respirare, il mio sorriso quando non sono capace di sorridere, la mia
forza quando sto per crollare.*

GRAZIE

ÍNDICE

Resumen.....	2
Summary.....	2
Riassunto.....	3
Introducción.....	5
Justificación.....	5
Relevancia de la temática elegida.....	6
Fundamentación teórica y contexto del trabajo.....	8
Vinculación con las competencias propias del Grado en Traducción e Interpretación.....	10
Objetivos.....	10
Metodología y plan de trabajo.....	11
Capítulo 1 - Estudio contrastivo del campo: el Derecho laboral.....	12
1.1 El Derecho laboral en España.....	13
1.1.1 El contrato de trabajo en España.....	18
1.2 El Derecho laboral en el Reino Unido.....	22
1.2.1 El contrato de trabajo en el Reino Unido.....	27
Capítulo 2 - Fundamentos teóricos: el lenguaje jurídico.....	34
2.1 La traducción jurídica.....	34
2.2 El español jurídico.....	38
2.3 El inglés jurídico.....	45
2.4 Incongruencias y soluciones más frecuentemente adoptadas.....	50
Capítulo 3 - Propuesta de traducción.....	57
3.1 Texto origen y texto meta.....	57
Capítulo 4 - Análisis textual.....	66
4.1 Características textuales.....	66
4.2 Características morfosintácticas.....	71
4.3 Características terminológicas.....	74
4.4 Características traductológicas.....	75
4.5 Problemas de traducción y soluciones aportadas.....	77
Resultados, conclusiones e implicaciones.....	81
Bibliografía.....	83
Sitografía.....	85

RESUMEN

El presente trabajo fin de grado consiste en un estudio traductológico inglés/español de un contrato de trabajo británico, texto perteneciente al lenguaje especializado jurídico y, en particular, al ámbito del Derecho laboral. En el primer capítulo nos acercamos a los conceptos básicos del Derecho laboral en España y en el Reino Unido, centrándonos en el estudio de los contratos de trabajo en los dos Países. El segundo capítulo aborda la temática de la traducción jurídica y en particular de la traducción inglés/español de contratos de trabajo, analizando las características de las dos lenguas y haciendo hincapié en los rasgos que aparecen en nuestro género a traducir, junto a las incongruencias que se pueden encontrar a la hora de traducir este tipo de textos. Finalmente, el tercero y el cuarto capítulo están dirigidos a la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos anteriormente, a través de la traducción del texto y el análisis del mismo a nivel textual, morfosintáctico, terminológico y traductológico. Concluimos nuestro trabajo comentando los problemas que se nos presentaron al realizar nuestra traducción y las soluciones que nos parecieron más adecuadas para resolverlos.

Palabras clave: traducción jurídica, Derecho laboral, contrato de trabajo, lenguaje contractual, problemas traductológicos.

SUMMARY

This thesis consists in a translation-oriented analysis of an employment contract from English into Spanish. The text in question belongs to the field of legal language, and more specifically to the field of Labour Law. In the first chapter we introduce the basic concepts of Spanish and British Labour Law, focusing on the analysis of employment contracts in both Countries. The second chapter deals with the theme of legal translation, with an emphasis on the English-Spanish translation of employment contracts. In this chapter we highlight the linguistic features of contract language both in Spanish and in English, as well as the difficulties that can arise when translating this kind of legal text and the solutions that we consider to be most appropriate. Finally, in the third and fourth chapter we aim at putting into practice the theoretical knowledge acquired in the previous chapters, translating our text and analyzing it in textual, morphosyntactic, terminological and translation-oriented terms. The last part of this thesis underlines the difficulties we encountered when translating our text and the solutions we found to overcome them.

Key words: legal translation, Labour Law, employment contracts, contract language, translation difficulties

RIASSUNTO

Il presente elaborato finale rappresenta il punto di arrivo di un'esperienza formativa di tre anni, realizzatasi in seno al programma di Doppio Titolo che vede la collaborazione dell'Università degli Studi di Milano, Facoltà di Mediazione Linguistica e Culturale, e l'Università di Valladolid, Facoltà di Traduzione e Interpretazione. I due Istituti menzionati svolgono un ruolo molto importante, rispettivamente in Italia e Spagna, nella formazione di professionisti e nello scambio di studenti e docenti provenienti da tutto il mondo.

Il Progetto prevede la permanenza presso l'Università ospitante per un intero anno accademico, durante il quale gli studenti italiani seguono corsi approfonditi di linguistica e traduzione specialistica, avvicinandosi così al mondo della traduzione e dell'interpretazione. L'obiettivo di questo Programma è infatti quello di fornire a coloro che vi partecipano una molteplicità di competenze, affiancando il ruolo di mediatore linguistico a quello di traduttore. D'altronde, in una società globalizzata e multietnica come quella in cui viviamo, i due ruoli si affiancano e si sovrappongono, diventando un punto di riferimento per la comunicazione interlinguistica. L'esperienza che ho vissuto non solo ha ampliato le mie competenze professionali, ma mi ha anche arricchito a livello umano, permettendomi di entrare a contatto con un'altra cultura e di cominciare a farvi parte integralmente. Gli insegnamenti ricevuti, insieme alle amicizie e alle conoscenze che si sono create in questo periodo, hanno contribuito a rafforzare ulteriormente la consapevolezza di quanto siano importanti il dialogo e la comunicazione, due fenomeni che stanno alla base delle relazioni sociali e dei rapporti umani di ogni genere.

Il presente elaborato finale risponde alla volontà di accrescere le mie competenze comunicative attraverso l'analisi di uno dei linguaggi specialistici più difficili da dominare: quello giuridico. In effetti, esso consiste in uno studio comparato e traduttologico inglese/spagnolo di un contratto di lavoro britannico, testo appartenente all'ambito del diritto del lavoro. La scelta di questo genere testuale non è casuale: i contratti di lavoro rappresentano uno degli aspetti più precari della realtà odierna, a causa della profonda crisi economica iniziata nel 2008 che ancora non è terminata, e che ha avuto conseguenze nefaste sul mondo del lavoro europeo. Questo è evidente se osserviamo il tasso di disoccupazione, giovanile e non solo, che si è raggiunto in questi ultimi anni: in Italia esso si attesta al 13,4% a livelli generali e al 43,9% per i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni (dati ISTAT¹, novembre 2014). In questa situazione instabile molti si sentono costretti a spostarsi dall'Italia o dal proprio paese d'origine per cercare lavoro all'estero, con la speranza di trovare maggiori opportunità e una vita migliore. In questo modo entrano a contatto con una realtà che può essere anche molto diversa da quella di appartenenza, dal punto di vista culturale, sociale, economico e politico. È in questo contesto che il ruolo del mediatore

¹(<http://www.istat.it/it/archivio/144194>)

linguistico e del traduttore possono svolgere l'importantissima funzione sociale di ravvicinare due mondi distinti per farli comunicare e interagire. Questa esigenza risulta fondamentale soprattutto se a ciò che abbiamo appena detto sommiamo il fenomeno dell'immigrazione, clandestina o non, che da alcuni anni vede i Paesi dell' Europa del Sud, come Italia e Spagna, destinazione di migliaia di persone che scappano da realtà atroci, guardando al mondo occidentale con occhi di speranza. Molti di questi individui devono integrarsi nella nostra società e, se possibile, trovare un' occupazione per guadagnarsi da vivere in maniera dignitosa. Il lavoro, in questo senso, è un aspetto fondamentale delle nostre vite, perché concilia coesione e giustizia sociale.

La redazione del presente elaborato è avvenuta nel corso di questi tre anni universitari grazie all'aiuto delle mie relatrici, Maria Vittoria Calvi e María Belén López Arroyo, che mi hanno seguito in ogni momento di questo percorso, rendendosi sempre disponibili per qualsiasi difficoltà.

Relativamente alla struttura, il lavoro è composto da quattro capitoli principali, a cui si aggiungono un' introduzione, due riassunti in lingua spagnola e inglese, i risultati ottenuti e le conclusioni che ne derivano, oltre alla bibliografia e alla sitografia. Nel primo capitolo vengono introdotte le nozioni di base del diritto del lavoro di Spagna e Regno Unito, prestando particolare attenzione alle caratteristiche che contraddistinguono i contratti di lavoro in entrambi i Paesi. Nel secondo capitolo viene affrontata la tematica relativa alla traduzione giuridica: si parte da un' introduzione dei concetti di spagnolo e inglese giuridici per giungere poi a un' analisi più approfondita delle caratteristiche linguistiche dei contratti di lavoro redatti nelle due lingue. L'ultimo paragrafo del secondo capitolo è dedicato alla spiegazione delle difficoltà in cui ci si può imbattere nella traduzione di questo genere testuale e delle soluzioni più frequentemente adottate dagli esperti in questo campo. Infine, il terzo e quarto capitolo vogliono mettere in pratica le conoscenze teoriche precedentemente acquisite, attraverso la traduzione del testo e l'analisi dello stesso a livello testuale, morfosintattico, terminologico e traduttologico. La parte finale dell'ultimo capitolo evidenzia le principali difficoltà che ho riscontrato durante la traduzione del testo e propone le soluzioni che mi sono sembrate più adeguate per farvi fronte.

Oltre alla parte centrale del lavoro, si aggiungono poi tre appendici, contenute in un cd-rom a parte. Nella prima viene inserito il testo origine completo, di cui ho tradotto solo alcune parti, mentre nella sezione *apéndices II* vengono inclusi i testi paralleli su cui mi sono basata per realizzare la traduzione. Infine, per la sezione *apéndices III* è stata creata una tabella contenente i principali *termini* incontrati durante la traduzione, ovvero quelle unità lessicali tecniche che rappresentano la peculiarità dei linguaggi specialistici, in particolare di quello giuridico.

Parole chiave: traduzione giuridica, diritto del lavoro, contratto di lavoro, linguaggio dei contratti, difficoltà traduttologiche

INTRODUCCIÓN

Justificación

Este trabajo fin de grado recoge todas las enseñanzas y los conocimientos, académico-profesionales pero también morales y educativos, adquiridos durante nuestra experiencia formativa de tres años, que se ha realizado dentro de la colaboración entre la Universidad de Valladolid, Facultad de Traducción e Interpretación, y la Universidad de Milán, Facultad de Mediazione Linguistica e Culturale, a través de un proyecto de Doble Titulación.

La dos universidades mencionadas, que crearon y que participan activamente en el programa de Doble Grado desde 2011, desempeñan un papel muy importante, respectivamente en España e Italia, en la formación de profesionales en el ámbito de las lenguas extranjeras, y cuentan con una larga experiencia de colaboración con instituciones internacionales que ha fomentado un notable intercambio de estudiantes, profesores e investigadores. El objetivo que se prefijan con este proyecto es el de conferir a los estudiantes las competencias y las habilidades multidisciplinares propias de cada uno de los dos títulos, para que reciban una formación altamente profesional y estén preparados para entrar en el mercado del trabajo lo antes posible.

El programa prevé la estancia de los alumnos en la universidad anfitriona durante un año académico completo. En particular, los estudiantes italianos cursamos 10 meses en el Campus de la Facultad de Traducción e Interpretación ubicado en la ciudad de Soria, donde realizamos estudios más específicos sobre la traducción especializada, la cultura y la lingüística inglesa y española, pudiendo completar y enriquecer nuestra formación como mediadores culturales. De hecho, en una época multicultural como la en la que vivimos, un buen traductor debe ser también un mediador entre mundos culturales diferentes, ya que, como afirma Ponce Márquez (2007):

“No cabe la menor duda de que esa adecuación que debe llevar a cabo el traductor en su obra implica un conocimiento profundo no solo del par de lenguas de trabajo sino, sobre todo, de las implicaciones culturales de ambas lenguas. Por todo esto, el traductor se convierte en un eslabón intercultural que actúa de mediador entre la cultura origen y la cultura meta.”

El presente trabajo, una traducción comentada de un texto jurídico del inglés al español, responde a la voluntad de poseer esa preparación completa y específica que todo traductor debería tener como profesional calificado y creíble. El estudio, nacido dentro del segundo año de colaboración entre la Uva y la Universidad de Milán, se ha redactado a lo largo de estos tres años con el apoyo y la supervisión de las profesoras María Belén López Arroyo y Maria Vittoria Calvi,

que nos han acompañado durante toda nuestra carrera y nos han ayudado en la elección de la temática abordada y en el desarrollo del trabajo mismo.

Relevancia de la temática elegida

El presente trabajo consiste en un análisis traductológico de un contrato de trabajo, texto perteneciente al ámbito de las lenguas de especialidad y, en concreto, del lenguaje jurídico-económico. La elección del texto a traducir responde a la voluntad de abordar una temática que atañe a la sociedad de hoy y que esté relacionada con asuntos de actualidad de interés general: en este sentido, creemos que el contrato de trabajo y, más específicamente, el Derecho laboral constituyen un tema muy importante en una época de crisis económica como la que estamos viviendo ahora.

Efectivamente, la crisis que empezó en 2008 y que todavía no ha terminado ha tenido notables repercusiones en la actividad económica de España, cuyas consecuencias han recaído sobre los mercados de trabajo provocando un significativo deterioro de las condiciones de vida de una amplia parte de la población (Fundación 1° de mayo, 2012). Como nos explica Estrada en el informe de la Fundación 1° de mayo sobre la crisis y el empleo (Estrada, 2009), estas repercusiones se deben también a algunas características institucionales del mercado de trabajo español anteriores a la crisis, entre las cuales cabe destacar una excesiva diferencia en el grado de protección entre contratos indefinidos y temporales, la escasa capacidad de adaptación del sistema de negociación colectiva a la coyuntura económica, la organización de las empresas y los avances de la productividad. La rápida pérdida masiva de empleo sufrida por miles de trabajadores refleja estas debilidades de crecimiento y es la causa de un sistema laboral caracterizado por bajos salarios, puestos de trabajo de baja cualificación, precariedad y falta de suficiente reglamentación. Las reformas laborales que se han llevado a cabo desde 2010 no han favorecido, en este sentido, la recuperación del empleo, pero sí han contribuido a aumentar la precariedad del mismo con políticas de excesiva flexibilización del trabajo. Ha crecido por tanto la realidad del empleo precario y del trabajo temporal y a tiempo parcial, a tal punto que la OIT, la Organización Internacional del Trabajo, ha creado el *Programa de Trabajo Decente*, un proyecto dirigido al saneamiento del mercado laboral a nivel mundial, que pueda “facilitar el progreso social y económico y fortalecer a las personas, a sus familias y a las comunidades”². Efectivamente, la pérdida de empleo y el paro masivo tienen un impacto psicológico muy negativo en las personas que lo sufren, y provocan una fragmentación no solo del mercado laboral sino también de la propia sociedad, creando desigualdad y fracturas sociales (Rubio Arribas, 2010).

² (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>)

Las personas más afectadas han sido y siguen siendo los mayores de 45 años con trabajos de baja cualificación, las mujeres con cargas familiares no compartidas y, sobre todo, los jóvenes (Rubio Arribas, 2010). Para estos últimos la tasa de paro ha alcanzado niveles sin precedentes, superando en España el 55% a principios de 2014, según la Encuesta de Población Activa que ha publicado en abril el INE³. A nivel mundial, el desempleo juvenil ha llegado al 13,1%, un valor tres veces superior al de la tasa de desempleo de los adultos (OIT, 2014). La respuesta de los jóvenes a esta situación crítica ha sido un espíritu de protesta que ha tenido reverberaciones en muchos de los países industrializados que están padeciendo la crisis. En España un ejemplo es el de los *indignados*, que ocuparon la Puerta del Sol en Madrid para protestar contra la clase política que había manejado la crisis y el desempleo. Sin embargo, muchos jóvenes toman ahora la decisión de dejar España y buscar trabajo en el extranjero, por lo que se ha empezado a hablar de *exilio económico o laboral* y de *fuga de cerebros*. El movimiento *No nos vamos nos echan* se ha convertido en el eslogan de los jóvenes españoles que, para hacer frente a la precariedad del trabajo en España, se ven obligados a trasladarse lejos de su familia y de su tierra de origen. En los países de llegada los jóvenes tienen que adaptarse y acostumbrarse a una cultura y a una sociedad diferentes, y tienen que buscar un trabajo y una vivienda, por lo que necesitan asistencia legal y psicológica.

De todos modos, la exigencia de abandonar el propio país de nacimiento y entrar en contacto con otra cultura no afecta solo a los jóvenes europeos que viajan y que se ganan la vida en el mundo, sino también a los extracomunitarios que llegan a nuestro continente. La población extranjera en los países occidentales ha seguido creciendo a lo largo de estos últimos años, y los estados de la Europa meridional como España o Italia han asistido y siguen asistiendo a fenómenos de inmigración masiva y, muchas veces, ilegal. Se trata de personas procedentes sobre todo de África y Europa del Este que huyen de conflictos civiles y militares e intentan alejarse de un gobierno opresivo y limitador. Aunque España está viviendo un momento de grave crisis económica, su régimen democrático representa para ellos una tabla de salvación para encontrar una vida mejor y más digna. Estas personas entran en contacto con nuestras instituciones y empiezan a formar parte del mundo laboral de nuestra sociedad, aunque en la mayoría de los casos solo pueden conseguir trabajos mal pagados y de baja cualificación (Furio Blasco y Alonso Pérez, 2007). Todo esto se ve agravado por problemas de tipo lingüístico y cultural, ya que el inmigrante desconoce no solo la lengua sino también la cultura y el funcionamiento de los organismos del país de llegada.

Además de todas las consideraciones que acabamos de hacer, hay que tener en cuenta que la creación de bloques políticos como la Unión Europea y la OTAN ha convertido en cuestiones internacionales los asuntos económicos que hasta hace poco estaban limitados a un

³ (http://economia.elpais.com/economia/2014/04/29/actualidad/1398759621_351095.html)

país y al área de su influencia. De ahí la necesidad de comprender a fondo la naturaleza y las tipologías de contratos laborales existentes y la relevancia de nuestro estudio en el ámbito de la traducción jurídica.

Queremos destacar, además, la importancia de la traducción y de la interpretación como punto de contacto entre mundos comunicativos diferentes en una sociedad intercultural y globalizada. Como afirman Monzó y Borja (2005, 42):

“Al acercar las lenguas, la traducción incita y predispone al diálogo. Por tanto, da acceso a lo más íntimo y original de una cultura extranjera: la lengua y los valores que expresa. [...] Es por tanto un arma contra la intolerancia y la negación de la diferencia. En definitiva, la traducción es un instrumento de mediación entre lenguas y culturas. Su vocación es poner en pie de igualdad los elementos que emplea. Como mediadora, establece espontáneamente el equilibrio entre las lenguas e incluso las culturas presentes, a las que confiere en principio el estatus de igualdad ya que sitúa una al nivel de la otra. La traducción no rebaja, sino que eleva. Ésa debería ser su finalidad, su función.”

La demanda de personas y profesionales que respondan a las complejas características del entorno laboral en Europa exige por tanto una formación específica, como la a la que pretende aspirar el presente trabajo.

Fundamentación teórica y contexto del trabajo

Este trabajo fin de grado, como hemos dicho anteriormente, consiste en una traducción de un texto jurídico del inglés al español, y se sitúa por tanto en el ámbito de la traducción especializada.

El lenguaje jurídico es una de las lenguas de especialidad que más han llamado la atención en las últimas décadas, no solo por el interés que suscita, sino también por su complejidad (Fernández Antolín y López Arroyo, 2008: 112). Debido al desarrollo de las relaciones internacionales y a la creciente especialización en todo campo del saber, la traducción jurídica es una disciplina en continua evolución, que se enfrenta cada día a nuevas perspectivas y nuevos contextos, por eso merece ser investigada de manera metódica y rigurosa. Además, a la hora de llevar a cabo una traducción jurídica tenemos que encarar una dificultad añadida con respecto a otros ámbitos de especialidad, o sea el hecho de que todo texto jurídico está inevitablemente vinculado al derecho y por eso presupone un tipo de traducción marcada culturalmente, ya que cada sociedad organiza su legislación de manera arbitraria y hunde sus raíces en la historia de su civilización (Borja Albi, 2000: 136). Cada ordenamiento jurídico tiene su propio sistema conceptual y mecanismos de funcionamiento peculiares (Šarčević, 1997: 230),

que se reflejan en los respectivos lenguajes jurídicos. Las incongruencias conceptuales que pueden existir entre dos ordenamientos legales representan un importante desafío para el traductor, como destaca Šarčević (1997: 231 y s.):

“The product of different institutions, history, culture, and sometimes socio-economic principles, each legal system has its own realia and thus its own conceptual system and even knowledge structure (Vanderlinden 1995: 328-337). Consequently, the legal terminology of different legal systems is, for the most part, conceptually incongruent [...].”

En este sentido, la autora afirma que la terminología jurídica es *system-bound* (1997: 233), y a las discrepancias lingüísticas se añaden las conceptuales, ya que no siempre una noción jurídica del texto origen tiene un equivalente preciso en el texto meta.

Habida cuenta de lo anterior, siguiendo a Borja Albi (2004), creemos que a la hora de empezar un estudio sobre la traducción jurídica es necesario llevar a cabo una investigación que sea teórica y práctica al mismo tiempo, analizando y comparando no solo los sistemas lingüísticos sino también los sistemas jurídicos de los países en cuestión. De esta manera se podrán traducir de la forma más natural posible en el texto meta los términos “culturalmente marcados”. Consecuentemente, en nuestro trabajo hemos abordado el tema de la traducción jurídica desde un punto de vista teórico, esto es, destacando las principales características de los diferentes ordenamientos jurídicos de España y Reino Unido, pero también hemos realizado nuestro estudio siguiendo un método científico, con la ayuda de herramientas prácticas como las fichas terminológicas de términos jurídicos y una recolección de textos paralelos, como explicaremos a continuación en esta introducción.

A lo largo de nuestro análisis nos hemos basado en diversos estudios y trabajos previos sobre la traducción jurídica, cada uno de los cuales se centra en una disciplina diferente, como la lingüística, la semiótica, la sociología y el derecho. Entre los más importantes destacamos las obras de Borja Albi (2004) y (2007), de Alcaraz Varó (2007) y (2009), de Mayoral Asensio (2003) y (2007), de Šarčević (1997) y de García Izquierdo (2000) y (2010). Otras fuentes de referencia muy relevantes en este ámbito están representadas por el grupo de Alcaraz de la Universidad de Alicante, el de la Universidad de Málaga dirigido por Ortega, y la Universidad de Granada que cuenta con estudiosos como Mayoral, entre otros.

Finalmente, cabe destacar el papel del grupo GITRAD de la Universitat Jaume I, dirigido por las doctoras Borja y Monzó, formado por un profesorado universitario, investigadores y profesionales de la traducción jurídica y del derecho. El principal objetivo del grupo es el de “dotar a la traducción jurídica de los elementos necesarios para convertirse en una profesión

reconocida, al mismo nivel que los médicos y los abogados” (Borja Albi, 2004). Para ello, el grupo sigue dos líneas de actuación: la primera prevé la formación de traductores jurídicos preparados que puedan conferir prestigio a la profesión; la segunda se propone individualizar las bases teóricas, metodológicas, tecnológicas y deontológicas que toda actividad necesita para llegar a ser una profesión⁴. Como nos explica Borja Albi (2004), en 2000 GITRAD se integró con el grupo GENTT de la Universitat Jaume I, dirigido por la doctora García Izquierdo, en una colaboración que tiene como finalidad la de realizar una enciclopedia electrónica de géneros de especialidad (jurídicos, médicos y técnicos). Se puede hallar la intensa actividad del grupo GITRAD-GENTT en el sitio web del mismo, donde hemos encontrado informaciones y publicaciones que nos han resultado muy útiles a la hora de elaborar el presente trabajo. Queremos entonces agradecer a los autores por haber puesto a disposición del público todos sus conocimientos y estudios de investigación.

Vinculación con las competencias propias del Grado en Traducción e Interpretación

A lo largo de la redacción del presente trabajo nuestra voluntad ha sido la de obtener las siguientes competencias:

1. Conocer y saber distinguir a fondo las características léxicas, sintácticas y semánticas de la lengua española y de la inglesa y reconocer los rasgos sobresalientes del español y del inglés jurídico de los contratos;
2. Saber analizar, resumir y traducir textos en lengua española e inglesa pertenecientes al ámbito de la traducción especializada;
3. Conocer las principales discrepancias lingüísticas y conceptuales entre la lengua española y la inglesa y solucionar estos problemas de traducción con destreza;
4. Profundizar nuestros conocimientos como mediadores culturales, estudiando a fondo la cultura y la civilización española e inglesa;
5. Adquirir conocimientos jurídicos básicos;
6. Utilizar las herramientas prácticas e informáticas necesarias para el ejercicio de la traducción especializada;
7. Elaborar bases de datos y fichas terminológicas de los principales términos jurídicos en lengua española e inglesa.

Objetivos

Los objetivos principales que se persiguen con el presente trabajo son los siguientes:

1. Destacar las características léxicas, morfosintácticas, semánticas y estilísticas del español y del inglés jurídico por lo que concierne al género de los contratos;
2. Contribuir, dentro de nuestras posibilidades, a la investigación sobre la traducción jurídica inglés-español y suscitar interés para estudios futuros;

⁴ (<http://www.gitrad.uji.es/>)

3. Facilitar, en lo posible, la traducción al español de textos jurídicos especializados y la resolución de los problemas más frecuentemente encontrados a la hora de traducir.

Nuestro trabajo tiene el intento de ser el punto de partida y el estímulo para estudiosos y para estudiantes que, como nosotros, sienten un particular interés hacia las lenguas extranjeras, el contacto entre ellas y la labor de traducción. En particular, pretende ser una fuente de referencia para futuros traductores que estén interesados en el ámbito de los lenguajes de especialidad. Además, esperamos que nuestro análisis traductológico pueda suscitar entusiasmo en todas aquellas personas que tengan ganas de descubrir y saber más sobre los lenguajes especializados con los que, de grado o por fuerza, entramos en contacto cada día casi sin darnos cuenta. El trabajo y los contratos que lo regulan tienen mucha influencia en nuestras vidas cotidianas, y todos deberíamos estar informados y comprender a fondo las relaciones legales que nos vinculan en el entorno laboral. De ahí la voluntad de este trabajo de proveer también conocimientos jurídicos básicos necesarios para ser conscientes del ambiente jurídico en el que nos encontramos.

Metodología y plan de trabajo

El trabajo consta de cuatro capítulos. El primero introduce algunos conceptos básicos sobre el Derecho laboral en España y en el Reino Unido, así como algunos conocimientos más específicos sobre el contrato de trabajo y su reglamentación en los dos ordenamientos jurídicos. El capítulo 2 aborda las temáticas del lenguaje especializado y, en concreto, del español y del inglés jurídico de los contratos, esto es, de las características lingüísticas de las dos lenguas en este género textual. En este apartado también consideramos los principales problemas que se encuentran a la hora de traducir un texto especializado jurídico del inglés al español, así como las posibles soluciones a los mismos. El capítulo 3 presenta nuestra propuesta de traducción del texto origen en lengua inglesa. Por razones prácticas, tradujimos solo algunas partes del texto completo, que insertamos en la sección *Apéndices I*. En este apartado han sido de fundamental importancia instrumentos prácticos como los diccionarios técnicos bilingües y los textos paralelos, estos últimos incluidos en *Apéndices II*. Finalmente, el capítulo 4 está dedicado al análisis textual aplicado a la traducción. En este apartado destacamos las principales características textuales, morfosintácticas, terminológicas y traductológicas de los textos traducidos, así como los principales problemas de traducción y las soluciones que nos parecieron más adecuadas. Herramienta muy valiosa a la hora de redactar este último capítulo fue la de las fichas terminológicas, consultables en la sección *Apéndices III*, en la que insertamos los términos más relevantes encontrados durante nuestra labor de traducción.

1. ESTUDIO CONTRASTIVO DEL CAMPO: EL DERECHO LABORAL

El hombre, como animal social, no puede existir aislado, y siempre tiene que relacionarse con otros seres humanos para vivir en una sociedad. Lo mismo ocurre en el trabajo, que tiene un doble papel: por un lado, en lo individual, representa para el hombre un modo de vida para satisfacer sus necesidades primarias y para llegar a un determinado estatus social, lo que comporta cierto grado de integración y estándares de vida dignos. Por otro lado, el empleo es un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier comunidad, porque es la base de la economía productiva y, como tal, un factor básico para el crecimiento y funcionamiento económico. Además, el ámbito laboral es una realidad que concilia cohesión y justicia social, posibilitando la participación de las personas, la distribución de la riqueza y la garantía de los derechos.

Toda comunidad necesita tener unas normas que regulen la relación entre los individuos y permitan la pacífica convivencia y el respeto recíproco. A este respecto, el Derecho se configura como “el conjunto de principios y normas expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva” (DRAE). Así pues, el Derecho del Trabajo es aquella rama del Derecho que se encarga de regular las relaciones entre el trabajador y el empresario.

El Derecho laboral tal como lo conocemos hoy, o sea como una rama del Derecho en sí misma, es relativamente reciente y representa una separación del derecho civil que tuvo lugar después de la revolución industrial (García Leal, *et al*, 2014: 8). De hecho, esta última supuso cambios no solo en la ideología económica y en la organización empresarial (utilización de nuevas máquinas, producción masiva, creación de grandes fábricas), sino también en el ámbito del pensamiento jurídico y político. Con la Revolución francesa y la americana se desarrollaron los principios económicos liberales, según los cuales todas las personas son iguales y libres y pueden concurrir al mercado vendiendo o comprando cualquier tipo de bien. Por consiguiente, la ley natural de la demanda y de la oferta se vió regulada por los mismos individuos en virtud de su autonomía individual, mientras que el estado solo tenía que controlar la celebración de los contratos, pero no podía intervenir en la reglamentación de los mismos. Esto provocó una situación de extrema explotación por parte del empleador que, aprovechándose de la debilidad del trabajador, le imponía condiciones de trabajo pésimas, caracterizadas por salarios miserables, jornadas extenuantes y condiciones higiénicas penosas. Estas injustas circunstancias favorecieron la aparición de los primeros sindicatos y huelgas que conciliaron la promulgación de las primeras leyes protectoras de los derechos de los trabajadores. Además, el Estado abandonó su posición de no-intervención y empezó a reglamentar las relaciones laborales, no solo por lo que concierne a la ejecución del contrato, sino también a su contenido,

esto es, fijando beneficios mínimos para el trabajador. El Estado se convirtió en el protector de la parte débil de la relación laboral, o sea el trabajador, y del denominado contrato de arrendamiento de servicios se pasó al contrato de trabajo, regulado por las leyes y los convenios colectivos que buscan y garantizan la paridad entre las partes. Así nació el Derecho laboral.

A continuación vamos a describir las principales características del Derecho laboral y del contrato de trabajo en España y Reino Unido. Por razones prácticas, y como el Derecho no será el enfoque principal del presente trabajo, solo explicaremos las nociones laborales básicas de los dos ordenamientos, haciendo sobre todo hincapié en los conceptos que nos podrán resultar útiles a la hora de redactar nuestra traducción.

Derecho laboral en España⁵

Objeto

Como ya hemos precisado, el Derecho laboral es aquella rama del ordenamiento jurídico que se ocupa de la reglamentación del trabajo. De todos modos, no se considera relación laboral cualquier actividad realizada por el hombre: el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), la ley que regula los derechos básicos de los trabajadores en España, califica como relación laboral la que tiene las siguientes características:

- Voluntaria: el trabajador firma el contrato libremente y puede poner fin a la relación laboral en cualquier momento.
- Por cuenta ajena: los productos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo, el empresario.
- Remunerada: a cambio de sus servicios el trabajador recibe una compensación económica, el salario, independientemente de la buena marcha de la empresa.
- Personal: el trabajo es de carácter personal y el trabajador no se puede sustituir por otra persona.
- Dependiente: es el empresario quien organiza y dirige la actividad laboral y quien imparte órdenes al trabajador.

Toda relación laboral que respete estas condiciones está regulada por el Derecho del Trabajo. Sin embargo, dentro de las relaciones laborales se tiene que distinguir entre las ordinarias y las especiales. Estas últimas se regulan por unas normas propias y solo se aplica el ET para aquellos aspectos que no se establecen en su normativa específica. En el art.2 del ET se da una lista de las actividades incluidas en esta categoría: el personal de alta dirección, los trabajadores al servicio del hogar familiar, presos o penados en instituciones penitenciarias,

⁵ Para la redacción del presente apartado nos hemos basado en las obras de Caldas Blanco, *et al* (2009), y de Ramírez Martínez y García Ortega (2014).

deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, trabajadores minusválidos que presten servicios en centros especiales de empleo, estibadores portuarios y cualquier otro trabajo expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Por el contrario, conforme a lo dispuesto en el art. 1.3 ET, no están incluidas en el ámbito del Derecho laboral las siguientes actividades: 1) los funcionarios públicos, 2) las prestaciones personales obligatorias, 3) el Consejero o miembro del Consejo de Administración de una sociedad, 4) los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad, 5) los trabajos familiares realizados por el cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado por consanguinidad, 6) los representantes de comercio o comisionistas mercantiles, 7) los transportistas con autorización administrativa propia y vehículos de servicio público de los que sean propietarios y 8) los autónomos y los autónomos económicamente dependientes (TRADE).

Fuentes del ordenamiento laboral

A la hora de explicar las fuentes del Derecho laboral español, o sea las normas jurídicas que han de aplicarse en cada caso concreto, es muy importante aclarar que el ordenamiento jurídico de España pertenece al Derecho Civil, que está basado en la legislación codificada y en los códigos normativos, y solo en menor medida se apoya en la costumbre y en la jurisprudencia de los tribunales. Ello constituye una diferencia fundamental con respecto al ordenamiento jurídico del Reino Unido, caracterizado por un sistema de *Common law* que, como veremos (cfr §1.2), se asienta en buena medida en las reglas elaboradas jurisprudencialmente por los tribunales de Justicia a lo largo de la historia.

En las fuentes del Derecho laboral español hay que distinguir entre fuentes materiales y fuentes formales. Las primeras incluyen los poderes sociales que pueden establecer normas jurídicas (el Estado, las organizaciones internacionales, etc.), mientras que las segundas son los instrumentos a través de los cuales se establecen esas normas.

Entre las fuentes materiales destacamos: 1) la *sociedad*, de la que emanan la Constitución de 1978, las costumbres y los principios generales del Derecho; 2) el *Estado*, que puede elaborar leyes y normas a través del Parlamento (Cortes Generales) y de la Administración; 3) las *Comunidades Autónomas*, conforme a los poderes normativos de su competencia. En materia laboral, la competencia autonómica es muy limitada, ya que, conforme al art. 149.1.7 de la Constitución, el Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral (el objetivo es el de garantizar la unidad del mercado laboral); 4) los *representantes de los trabajadores y de los empresarios* que negocian los convenios colectivos; 5) los *tribunales*, que interpretan y aplican las normas por medio de sus sentencias.

Entre las fuentes formales, en cambio, enumeramos la Constitución, las leyes y las normas con rango de ley, los reglamentos, las normas internacionales y supranacionales, los convenios colectivos, los contratos de trabajo, los usos y las costumbres locales y profesionales.

La *Constitución Española* de 1978 (en adelante, Const.) es la norma suprema del ordenamiento jurídico español y prevalece sobre el resto de las leyes. Se enmarca dentro del modelo del Estado social y democrático de derecho, que presupone el reconocimiento de derechos sociales con respecto al empleo y a las condiciones de trabajo, y garantiza el respeto de los derechos fundamentales no solo en lo público, sino también en las relaciones entre privados. El contenido laboral de la Constitución se puede organizar en tres grandes bloques: derechos fundamentales, derechos y libertades de los ciudadanos y principios económicos y sociales. Entre los primeros destacamos la libertad sindical y el derecho a la huelga (art. 28), el derecho a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social (art. 14) y el derecho a la vida y a la integridad física (art. 15). Entre los derechos y libertades de los ciudadanos señalamos, entre otros, el derecho al trabajo y a la promoción a través del trabajo (art. 35), el derecho a la elección de profesión o oficio (art. 35), el derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37), el derecho a un salario adecuado (art. 35) y el derecho a la libertad de empresa (art. 38). Finalmente, entre los principios económicos y sociales recordamos el deber de mantener un régimen público de Seguridad Social (art. 41), el de realizar políticas orientadas al pleno empleo y a la estabilidad económica (art. 40.1), el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (40.2) y garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones retribuidas (40.2) y el deber de proteger los discapacitados, la tercera edad, los usuarios y los consumidores (arts. 49-51).

La segunda fuente formal del Derecho del Trabajo está representada por las *leyes*. La Constitución contempla cuatro tipos de normas con rango de ley: las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, los decretos-ley y los decretos legislativos. Las *leyes orgánicas* y las *leyes ordinarias* se aprueban por las Cortes Generales. Las primeras regulan, entre otras cuestiones, las relativas a los derechos fundamentales: en ámbito laboral se trata de la libertad sindical y del derecho de huelga, como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Las leyes ordinarias, en cambio, abordan las materias que no son de competencia de las leyes orgánicas; un ejemplo puede ser la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Los *decretos-ley* se aprueban por el Gobierno en una situación de urgente necesidad, conforme a la aprobación de las Cortes Generales, y se vienen utilizando sobre todo en materia de mercado de trabajo, como en el caso del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. De lo contrario, los *decretos legislativos* son normas con rango de ley que nacen por una

delegación del Congreso concedida al Gobierno, o lo que es lo mismo, del poder legislativo al poder ejecutivo. Uno de los más importantes es el *Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*, la norma que regula los aspectos básicos de las relaciones laborales en España, que se aprobó por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Además de las leyes, otra fuente formal en ámbito laboral es el *reglamento*, norma jurídica de rango inferior a las leyes, dictada por el Gobierno o los Ministros que ejercen la potestad reglamentaria conforme a la Constitución (art. 97) y a las leyes. En materia laboral, el papel del reglamento es muy limitado y normalmente es el de desarrollar o aplicar una ley reguladora (art. 3.2 ET).

El *convenio colectivo* es una fuente de Derecho laboral muy importante que no existe en otros sectores del ordenamiento jurídico. Se trata de un acuerdo escrito, libremente negociado entre un empresario o una asociación de empresarios y unos representantes de los trabajadores, cuya finalidad es la de regular las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores del convenio mismo. Este tipo de negociación colectiva aparece en España en la segunda mitad del pasado siglo, y está reconocida por la Constitución, en la que se establece 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.” (art. 37).

También cabe mencionar el *contrato de trabajo* como fuente formal, el cual tiene fuerza de ley entre las partes contratantes (art. 1091 Código Civil), aunque no crea derecho objetivo.

Hasta ahora hemos considerado las fuentes formales internas del ordenamiento jurídico español. Sin embargo, muy relevantes en la reglamentación de la relación laboral en España son las *normas internacionales y supranacionales*. Estas resultan necesarias, en un mundo cada vez más globalizado, para evitar un *dumping* social entre países a través de la internacionalización y la armonización de principios fundamentales. Cabe subrayar la diferencia entre normas internacionales y supranacionales: las primeras crean obligación para un estado solo si éste decide ratificarlas, las segundas, al ser aprobadas por una organización internacional, son vinculantes para el estado sin necesidad de ratificarlas. Los ejemplos más importantes son, respectivamente, las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las de la Unión Europea.

La *OIT* es un organismo político y social especializado de las Naciones Unidas, cuya finalidad es la de promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y la vida del trabajador en todo el mundo. Su función principal es la de aprobar convenios y recomendaciones. Los primeros son vinculantes para los países solo en el caso de que estos los ratifiquen; las recomendaciones, en cambio, no requieren ratificación. Entre los convenios de la

OIT cabe destacar los números 87 y 88 sobre libertad sindical, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 100 y 111 sobre discriminación y 138 y 182 sobre trabajo infantil.

Otro organismo muy importante a nivel europeo e internacional es la *Unión Europea*, de la que España es uno de los 28 Países Miembros y a la que ha delegado parte de su soberanía. El objetivo de la Unión es el de comprometerse en el beneficio de la paz y de la prosperidad de los países y favorecer la integración entre ellos. En ámbito laboral, los fines principales de la UE son elevar el nivel de vida de los trabajadores y equiparar las condiciones de trabajo y los principios laborales en los Estados Miembros. Las principales actuaciones de la UE en el campo del Derecho del Trabajo se realizan en el marco de la denominada dimensión social europea, que se basa en el principio de no discriminación entre los ciudadanos de los Estados Miembros por razón de su nacionalidad (art. 18 TFUE, Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea). En virtud de este principio se han desarrollado normas relativas a la libre circulación de los trabajadores (con reserva de orden público), a la libre prestación de servicios y al derecho de establecimiento de los ciudadanos comunitarios en cualquier país de la Unión. Además, se han establecido condiciones de trabajo armonizadas (protección de la salud de los trabajadores, prohibición de trabajar a menores de 15 años, protección de la mujer embarazada), el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y el acceso a la función pública.

Por último, enumeramos entre las fuentes de Derecho laboral la *costumbre*, esto es, los usos sociales repetidos y considerados obligatorios. Para poder ser considerada fuente efectiva de derecho, la costumbre tiene que ser local o profesional, o sea propia de una determinada zona o de cierto sector de la actividad profesional. Además, esa se aplica solo en defecto de ley, reglamento o convenio (art. 3.4 ET).

Jerarquía de las normas laborales

La coexistencia de diversas fuentes puede crear problemas a la hora de establecer qué norma se tiene que aplicar o cómo se tiene que aplicar. Para solucionar este problema, los tribunales utilizan los principios de aplicación e interpretación del derecho. Según el principio de jerarquía normativa, que consagran el art. 9.3 Const y el art. 3.2 ET, las normas jurídicas se ordenan jerárquicamente: las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior, y estas últimas no pueden contravenir a las de rango superior, so riesgo de nulidad. La pirámide jerárquica en materia laboral es la siguiente: 1) Derecho Comunitario, 2) Constitución, 3) Tratados Internacionales, 4) Ley orgánica, 5) Ley ordinaria, decreto-ley y decreto legislativo, 6) Reglamento, 7) Convenio colectivo, 8) Contrato de trabajo, 9) Usos y costumbres locales y profesionales.

1.1.1 El contrato de trabajo en España

Se puede deducir el concepto de contrato de trabajo en el art. 1.1 ET: se trata de aquel contrato por el que una persona, el trabajador, se compromete a prestar personalmente unos servicios bajo el poder de una organización y dirección de otra persona, el empresario, a cambio de una retribución. Como ya señalamos en el apartado anterior, las notas que definen un contrato de trabajo son la voluntariedad, el carácter personal de los servicios, la retribución, la subordinación y la ajeneidad.

Capacidad para trabajar

El contrato de trabajo es firmado por el trabajador y por el empresario o el representante legal de la empresa. Sin embargo, no todas las personas tienen el poder para contratar y para trabajar. Por lo que concierne al trabajador, el art. 7.a ET establece que tienen capacidad para contratar todas las personas que posean los siguientes requisitos de edad: 1) los mayores de 18 años; 2) los menores de 18 años, emancipados por matrimonio; 3) los mayores de 16 y menores de 18 que, con consentimiento de sus padres o tutores, vivan independientemente de ellos; 4) los menores de 16 años que tengan un permiso de la Autoridad Laboral para trabajar en espectáculos públicos.

Desde el punto de vista de la nacionalidad, todos los ciudadanos de la UE gozan, como ya vimos, de libertad de circulación en el territorio de la Unión, de modo que no pueden ser discriminados en el ámbito laboral (sin perjuicio de los límites establecidos por razón de orden público, seguridad y salud pública) (arts. 26.2 y 45 TFUE). A los extranjeros no comunitarios, en cambio, se les exige un permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuya tipología depende de la duración del periodo en el que van a trabajar.

Finalmente, también existen límites al desempeño de algunos trabajos por razones de edad, titulación, incompatibilidad o reconocimiento médico. Por ejemplo, se prohíben los trabajos nocturnos o peligrosos a los menores de 18 años, o se requiere cierta titulación para el desempeño de algunas actividades.

Por lo que atañe al empresario, conforme al art. 1.2 ET éste puede ser cualquier persona física o jurídica.

Forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. No obstante, en la actualidad se exige que todos los contratos tengan forma escrita, excepto el contrato indefinido y el contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a cuatro semanas. Aun así, siempre debe hacerse por escrito si cualquiera de las dos partes lo requiere (art. 8.2 ET). Además, cuando la relación laboral sea superior a cuatro

semanas, el empresario deberá informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo. Estos últimos son: las partes del contrato, los tiempos y el lugar de trabajo, la categoría o grupo profesional, el salario, las vacaciones, los plazos de preaviso y el convenio colectivo.

Periodo de prueba

El periodo de prueba es el periodo concertado en el contrato entre empresario y trabajador, durante el cual ambos pueden dar por terminada la relación laboral que les une sin generar derecho a indemnización. Durante el periodo de prueba los trabajadores tienen los mismos derechos y deberes que cualquier otro trabajador y tienen que cotizar a la Seguridad Social.

La duración máxima del periodo de prueba se puede establecer por convenio colectivo; en ausencia de regulación por el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 14), según el cual el periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, salvo en las empresas con menos de 25 trabajadores, en cuyo caso no superará los tres meses. Además, en los contratos temporales que se establecen en el art. 15 ET y cuya duración no supere los 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Modalidades de contratos con respecto a la duración

En el marco de las relaciones laborales y de la contratación, la Unión Europea siempre ha intentado adoptar medidas para desarrollar condiciones de trabajo favorables para los ciudadanos, fomentando puestos de trabajo fijos y estables. Un ejemplo está representado por la Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de la CES, la UNICE y el CEEP, que estableció disposiciones mínimas para garantizar el derecho de los ciudadanos al trabajo de duración indeterminada, limitando el abuso derivado de una utilización excesiva de contratos de duración determinada y protegiendo la igualdad de trato entre trabajadores con contratos diferentes.

Cumpliendo estos principios, el art. 15 ET establece que todos los contratos deben ser indefinidos y que solo podrán celebrarse contratos de duración determinada en ciertos supuestos: *por obra o servicio determinado*, *eventuales por circunstancias del mercado* y *de interinidad*. El primero tiene como objetivo la realización de una obra o un servicio de duración temporal, como por ejemplo la construcción de un edificio, la realización de un programa o de una serie tv. El contrato de eventuales por circunstancias del mercado, en cambio, se celebra cuando determinadas situaciones del mercado o de la producción lo exijan, tal y como ocurre cuando hay que atender a un incremento de la productividad o a una falta temporal de trabajadores en la plantilla. Finalmente, el contrato de interinidad puede responder o bien a la

necesidad de sustituir trabajadores ausentes o bien a cubrir un puesto de trabajo vacante durante el periodo de selección para su cobertura definitiva.

Además de estos tres contratos de duración determinada, el art. 11 ET contempla dos contratos formativos de duración temporal: el *contrato para la formación y el aprendizaje* y el *contrato de prácticas*. El primero tiene la finalidad de conferir una cualificación y una formación profesional a jóvenes entre los 16 y los 25 años de edad que carezcan de la educación y de la experiencia necesarias para concretar un contrato de prácticas. Este último, de hecho, está dirigido a personas tituladas que necesiten profundizar sus conocimientos e incrementar su experiencia profesional antes de entrar definitivamente en el mundo del trabajo.

Cabe destacar que, en el caso de que un trabajador hubiera estado contratado en un periodo de 30 meses para el mismo puesto de trabajo y con la misma empresa, durante un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad, mediante dos o más contratos temporales, de iguales o diferentes modalidades, el contrato temporal se transformará en indefinido. De este modo, los contratos temporales ya no podrán encadenarse sin límite, aunque esto no se aplica a los contratos formativos o de interinidad.

Organización del trabajo: la jornada laboral, los descansos y las vacaciones

La *jornada* de trabajo es el número de horas en que diaria, semanal o anualmente el trabajador debe prestar los servicios en virtud de su contrato de trabajo. Si existen interrupciones, la jornada se denomina *partida*; en caso contrario, se conoce como jornada *continuada*. La jornada laboral se pacta en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, conforme al art. 34.1 ET. Este mismo artículo fija su límite máximo, que corresponde a 40 horas semanales de promedio por cómputo anual, o 9 horas diarias (8 para los menores de 18 años). Sin embargo, para actividades y trabajos cuyas características lo requieran, se puede ampliar o limitar su ordenación y duración.

El *horario* es la distribución del tiempo de trabajo y descanso durante la jornada diaria, a saber, las horas de principio y fin de uno y otro. Se denomina *rígido* cuando la hora de entrada y salida del trabajo es fija, y *flexible* cuando el trabajador tiene un margen de libertad. En el art. 36 ET también se define el concepto de *trabajo nocturno* y de *trabajo a turnos*. El primero es el que se realiza entre las 22 y las 6 horas y está prohibido a los menores de 18 años y a las mujeres embarazadas o de parto reciente. El segundo se define como el trabajo en el que los trabajadores ocupan los mismos puestos en momentos diferentes.

Por lo que atañe a los *descansos* y a los *festivos*, el art. 37 ET dispone el derecho de los trabajadores a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que se puede acumular por periodos de hasta catorce días. Los menores de 18 años han de disfrutar, como

mínimo, de dos días de descanso ininterrumpido, que en principio no serán acumulables. En cambio, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, doce horas de descanso. En la jornada continuada, los trabajadores deben disfrutar de un descanso no inferior a 15 minutos, si excede de 6 horas. Los menores de 18 años, de lo contrario, disfrutarán al menos de 30 minutos cuando la jornada exceda de cuatro horas y media.

Las *fiestas laborales*, con carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales (art. 37.2 ET). En cualquier caso, se respetarán como fiestas nacionales la Natividad del Señor (25 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero), la Fiesta del Trabajo (1 de mayo) y la Fiesta Nacional de España (12 de octubre).

Finalmente, *las vacaciones*, o sea la interrupción retribuida de la actividad laboral a lo largo del año para el descanso del trabajador, son un derecho constitucional y no se pueden recuperar ni sustituir por compensación económica. La duración de las vacaciones se pacta en el convenio colectivo o en el contrato individual, aunque no podrá ser inferior a treinta días naturales. En el caso de que no se trabaje el año completo, este periodo se reducirá proporcionalmente.

La prestación salarial

El art. 26.1 ET define el salario como “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”. De esta definición se deduce que el salario representa la retribución no solo de las jornadas laborales, sino también de los descansos, vacaciones, días festivos o permisos reconocidos legalmente.

El salario se fija normalmente mediante el acuerdo entre el empresario y el trabajador en función de la categoría profesional de este último, y se suele establecer en los convenios colectivos. Sin embargo, según lo dispuesto en el art. 27 ET, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), fijado anualmente por el Gobierno previa consulta con los sindicatos y las asociaciones empresariales más importantes. Para la determinación del SMI se tienen en cuenta toda una serie de factores, entre los cuales los más importantes son el IPC, el índice de precios al consumidor, y la productividad media nacional. El SMI para el año 2014 se ha quedado congelado con respecto al 2013, permaneciendo a 21,51€ por día. Del salario del trabajador el empresario debe deducir las retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), y las cotizaciones a la Seguridad Social. Estas se deberán efectuar en la nómina o recibo de salarios sobre el total devengado.

El salario se puede calcular utilizando diferentes sistemas: el sistema por *unidad de tiempo* atiende a la duración del servicio, el de *unidad de obra* se basa en la cantidad o calidad de los productos realizados, y el *sistema mixto* es una combinación de los dos anteriores.

Extinción del contrato

La extinción del contrato de trabajo representa la finalización definitiva de la relación laboral entre trabajador y empresario. El ET recoge las causas principales de extinción de un contrato laboral, entre las cuales destacamos la extinción por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador, la extinción por cumplimiento del tiempo pactado o finalización de la obra, la extinción por despido disciplinario por parte del empresario y la extinción por dimisión o abandono del trabajador, entre otros. Además, cabe señalar el despido mediante expediente de regulación de empleo (ERE), que prevé la posibilidad de despedir trabajadores por probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

En cualquier caso, para que la extinción del contrato sea válida, se prevé que el empresario o el trabajador notifiquen al otro la decisión de extinguir el contrato. La legislación actual establece que el empresario o el trabajador deben preavisar con un plazo de 15 días en contratos de duración superior a 1 año. Si no se respeta el plazo de preaviso, el empresario deberá abonar al trabajador una indemnización correspondiente al salario que hubiera pagado desde el día en que debía preavisar hasta el día en que efectivamente lo hizo; en cambio, el trabajador deberá pagar los daños patrimoniales causados a la actividad de la empresa por su incumplimiento, en el caso de que el empresario lo reclame.

En el caso de que la extinción del contrato se verifique por despido, y en el caso de que se compruebe que éste no se ha producido por causas reales y efectivas o que no se hayan respetado los plazos y modalidades de preaviso previstos en el ET, el despido podrá declararse *improcedente*. En cambio, el despido es *nulo* cuando está determinado por razones discriminatorias prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca violando los derechos fundamentales y las libertades del trabajador (art. 55.5 ET).

1.2 Derecho laboral en el Reino Unido

Cualquier aproximación al estudio de las instituciones jurídicas británicas debería empezarse explicando las peculiaridades y las diferencias que estas presentan con respecto a las del Derecho Continental. Efectivamente, el ordenamiento jurídico británico⁶, llamado *Common-law*, se contrapone al vigente en la mayor parte del continente, el *Civil Law*, al que España pertenece. Este último, derivado del Derecho Romano, se basa en las codificaciones y en

⁶ Aunque el adjetivo *británico* se refiere al territorio de Gran Bretaña, o sea la isla formada por Inglaterra, Gales y Escocia, en la mayoría de las obras relativas a este ámbito (Deakin y Morris, 2005; Borja Albi, 2000, entre otras) este adjetivo se utiliza para indicar todo el territorio del Reino Unido.

la legislación escrita, por lo que la ley es la máxima esponente del Derecho. Así pues, los órganos judiciales en España y en los países de Derecho Civil no son sino los intérpretes de la ley y su función es la de aplicarla mediante un método deductivo, descendiendo de los principios generales y abstractos para utilizarlos en un caso concreto. El mundo anglosajón, en cambio, se asienta principalmente en un sistema de *judge-made law*, ya que está basado en el análisis de las sentencias judiciales dictadas por los tribunales y en la interpretación que estos dan a la ley. Además, conforme al principio de lo *stare decisis*, las sentencias de los tribunales tienen un carácter vinculante, es decir, obligan a los jueces de un mismo tribunal o de un tribunal inferior a fallar de la misma manera en un caso parecido o idéntico. De ahí la menor importancia de la ley en el ordenamiento jurídico anglosajón.

Sin embargo, a lo largo de los últimos 30 años se ha ampliado el recurso a la legislación escrita emanada por el Parlamento, y se ha empezado una tendencia hacia la codificación de las reglas jurídicas, esto es, una creciente producción de normas escritas, que van desplazando paulatinamente a los antiguos precedentes judiciales. Este fenómeno se debe en buena medida a la adhesión del Reino Unido a la Unión Europea, y afecta mucho al ámbito del Derecho laboral, como veremos a lo largo del presente apartado.

Otro aspecto importante que cabe destacar está relacionado con el carácter no unitario del ordenamiento jurídico del Reino Unido, que está constituido por los tres diferentes sistemas jurídicos de Inglaterra y Gales, de Escocia y de Irlanda del Norte. Aunque existe un Parlamento del Reino Unido con sede en Londres que puede aprobar leyes válidas en todo el territorio, mediante el proceso de la *devolution* se han delegado importantes poderes y competencias a los parlamentos o asambleas nacionales de cada uno de los países del Reino Unido sobre determinadas materias (*devolved matters*). Sin embargo, el Parlamento central sigue teniendo competencia exclusiva respecto de ciertas áreas, las *reserved matters* y las *excepted matters*. Las políticas de empleo y las relaciones laborales son una *reserved matter* en Inglaterra y Gales y en Escocia, mientras que Irlanda del Norte tiene competencia para legislar en este ámbito. No obstante, en el presente trabajo nos vamos a centrar en aquellas medidas y aquellos principios comunes que tienen validez en todo el territorio del Reino Unido.

Objeto

El *Labour Law* británico es

“[...] *above all the law of dependent labour, and hence is specific to those categories of economic relationship which in some way involve the exchange of personal service or services for remuneration. Labour law is concerned with how these relationships are constituted [...] and how they are regulated.*” (Deakin y Morris, 2005: 1)

Así pues, para determinar el ámbito de aplicación del Derecho laboral británico, hay que aclarar ante todo cuando una persona se puede definir *employee*, o sea empleado. Aunque no existe una definición jurídica precisa de este término, normalmente se suele asociar esta tipología de trabajador a una persona que trabaja en virtud de un contrato de trabajo (*contract of service*), y que se diferencia de un contratista independiente (*independent contractor*) ya que este último trabaja en virtud de un contrato de servicios y obras (*contract for services*). La diferencia entre estas dos tipologías de contrato se asienta en que en el primer caso el trabajador se encuentra en una condición de subordinación frente a su empresario, mientras que en el segundo simplemente se trata de una persona que se compromete a prestar unos servicios a otra.

Como no siempre resulta fácil distinguir un empleado de un contratista independiente, los tribunales británicos utilizan una serie de pruebas (*tests*) para comprobar la presencia de determinadas características en la relación laboral. El llamado *control test* se basa en el criterio de la dependencia, ya que un empleado debería estar sujeto a los órdenes del empleador con respecto al modo de realizar su trabajo. El *multiple test*, o criterio múltiple, identifica cuatro indicios de una relación laboral que indican la presencia de un contrato de trabajo: el pago de un salario u otra remuneración por parte del empresario; el poder del empresario de controlar el modo de producción; el poder del empresario de elegir al trabajador y su poder de suspensión y despido. El criterio de la integración del trabajador en la organización del empresario (*integration test* u *organization test*) basa la distinción entre contrato de trabajo y contrato de arrendamiento de servicios y obras en el hecho de que exista o no la integración del trabajador en la organización del empresario. Finalmente, el *economic reality test* intenta analizar si la persona que trabaja realiza su actividad por su propia cuenta o por cuenta de un ajeno. Además, con el *mutuality of obligation test* se señala el carácter voluntario y personal del trabajo, ya que una relación laboral solo se puede empezar mediante el contrato de trabajo, o sea un acuerdo de voluntades. Al fin y al cabo, podemos constatar que las características de la relación laboral establecidas por el Derecho laboral de España se corresponden a las previstas por el Derecho británico.

A lo largo de los últimos años también se ha perfilado la necesidad de definir un nuevo estatus legal, el que se indica con el término *worker*. Se trata de un trabajador que, debido a la naturaleza de su trabajo, no puede considerarse plenamente empleado, pero que sí gozan de algunos de los derechos legales previstos para un empleado⁷. Entre otros señalamos las normas establecidas en el *Working Time Regulations* y la *National Minimum Wage Act*, que explicaremos a continuación en el siguiente apartado.

⁷ Véase el caso *Byrne Brothers (Formwork) Ltd vs Baird* [2002] IRLR 96.

Fuentes del ordenamiento laboral

A diferencia de muchos de los sistemas jurídicos de Derecho Continental como el español, el Derecho laboral británico no está regulado por un código uniforme, sino que deriva de una multiplicidad de fuentes diferentes. Para que la comprensión de estas fuentes resulte más clara, conviene distinguir entre las formales y las informales (Deakin y Morris, 2005). Entre las primeras encontramos el *Common Law*, la legislación escrita y los códigos de prácticas, además de las normas procedentes de las Organizaciones Internacionales y de la Unión Europea.

1. El *Common Law* sigue siendo una fuente muy importante del Derecho laboral británico, aunque a lo largo de los últimos 30 años se ha ampliado mucho la tendencia hacia la legislación escrita. De hecho, la relación laboral en el Reino Unido se crea mediante el contrato de trabajo, que se regula principalmente a través de los principios de *Common Law*. Esto significa que los jueces tienen bastante libertad en las decisiones relativas a las estipulaciones contractuales implícitas del contrato de trabajo (*implied terms*), o sea aquellas materias que no se estipulan explícitamente y por escrito.

2. A partir de los años '60, la legislación escrita (*Statutory Law*) ha adquirido una importancia fundamental en la reglamentación de las relaciones laborales del Reino Unido y ha aumentado la intervención del Estado y del Derecho en el mundo del trabajo. El País se ha, en parte, alejado del abstencionismo que lo caracterizaba en ámbito laboral, aunque sigue dejando mucha libertad de contratación a las partes contratantes.

Por lo que se refiere a la legislación británica, cabe destacar que, a diferencia de España, el Reino Unido no tiene una constitución escrita, por lo que no se recogen en un único documento las garantías y los derechos fundamentales que encontramos en las constituciones de los países de Derecho Continental. Los principios constitucionales han de buscarse en el *Common Law* y en los documentos más relevantes de la legislación escrita del Reino Unido, que han ido redactándose a lo largo de la historia de la civilización y de la sociedad británica (la *Magna Carta* de 1215, la *Bill of Rights* de 1689, la *Act of Settlement* de 1701, las *Parliaments Act* de 1911 y 1949, entre otros). Sin embargo, en estas leyes no se enumeran los derechos y las protecciones específicas previstas en ámbito laboral, por lo que las leyes parlamentarias constituyen la fuente legal más importante en la reglamentación de esta rama del Derecho.

A este respecto, por lo que concierne a la legislación parlamentaria del Reino Unido hay que distinguir entre legislación primaria (*primary legislation*) y secundaria (*secondary legislation*): la primera está representada por las leyes parlamentarias (*Acts of Parliament*), aprobadas tanto por la Cámara de los Comunes como por la Cámara de los Lores y formalmente promulgadas por el monarca reinante. Entre las Leyes Parlamentarias más relevantes en el ámbito laboral destacamos la Ley (unificada) de Sindicatos y Relaciones Laborales (*Trade Union and Labour*

Relations Act) de 1992, la Ley de Derechos en Materia de Empleo (*Employment Rights Act*) de 1996, la Ley sobre Salario Mínimo Nacional (*National Minimum Wage Act*) de 1998, la Ley de Empleo (*Employment Act*) de 2008 y la Ley de Igualdad (*Equality Act*) de 2010. La legislación secundaria, en cambio, consiste en las disposiciones e instrumentos legislativos (*Statutory instruments*) mediante los cuales se desarrollan las Leyes Parlamentarias. Entre estos últimos el más frecuentemente utilizado es el Reglamento (*Regulations*), que desarrolla unas disposiciones legislativas específicas en una determinada materia. Uno de los reglamentos más importantes en el campo laboral es el sobre el horario de trabajo (*Working Time Regulations*) de 1998, que delimita el tiempo de la jornada de trabajo, el horario y los descansos.

3. La tercera fuente formal del Derecho del Trabajo británico está representada por los *códigos de prácticas* elaborados por los diferentes órganos de la Administración laboral, entre los cuales recordamos el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS*) y el Ejecutivo de Sanidad y Seguridad (*Health and Safety Executive, HSE*), entre otros. Se trata de manuales escritos que facilitan orientaciones prácticas y sugerencias sobre los comportamientos y las precauciones que los trabajadores y los empresarios deberían adoptar en el lugar del trabajo. Estos documentos no son vinculantes, pero una infracción de sus disposiciones puede influenciar el resultado de un procedimiento judicial.

4. Además de las fuentes internas que acabamos de explicar, cabe recordar que el Reino Unido, a su vez, forma parte de la OIT y de la Unión Europea y por tanto está sujeto a las normas establecidas por estos organismos.

Tras haber analizado las fuentes formales del Derecho laboral británico, vamos ahora a destacar las informales, esto es, las fuentes que no tienen un reconocimiento jurídico en el ordenamiento británico, sino que son voluntarias y responden al acuerdo de las partes:

1. Los convenios colectivos (*collective agreements*) están regulados por la Ley (unificada) de Sindicatos y Relaciones Laborales (*Trade Union and Labour Relations Act*) de 1992, en la que se establece que no tienen naturaleza vinculante, a no ser que sus disposiciones se incluyan expresamente en el contrato laboral individual. Sin embargo, la incorporación de las condiciones del convenio colectivo en el contrato de trabajo suele ser bastante frecuente y por consiguiente pasa a ser una fuente muy importante del Derecho laboral británico.

2. El *contrato de trabajo* es otra fuente informal muy significativa. Aunque la legislación del Parlamento ha incrementado las obligaciones y los derechos legales y ha limitado la autonomía de las partes a lo largo de estos últimos años, la libertad de contratación sigue siendo un aspecto importante que caracteriza el Derecho del Trabajo británico.

3. Los acuerdos colectivos de empresa (*workforce agreements*) son acuerdos entre un empresario y sus empleados o los representantes de estos últimos. Para ser vinculantes deben estar firmados por el empresario y los representantes de los trabajadores o la mayoría de estos últimos. Los aspectos principales que normalmente se regulan mediante los acuerdos de empresa son la jornada de trabajo, los descansos, y los permisos de los empleados.

4. Por último, entre las fuentes informales también mencionamos los reglamentos de trabajo (*work rules*), emanados por el empresario, que se pueden incorporar en el contrato o bien expresamente, esto es, previa comunicación al trabajador, o bien de manera tácita a través de su aceptación en la práctica del trabajador o mediante la técnica de los *implied terms*, tal y como explicaremos en breve.

Jerarquía de las normas laborales

En el Reino Unido, como ya vimos, falta una constitución unitaria que pueda determinar una jerarquía de las fuentes rígida como la de España. Si hasta hace unos años la jurisprudencia de los jueces se consideraba la fuente más importante –ya que las sentencias judiciales conllevaban e influenciaban el desarrollo de la Ley escrita– la adhesión del Reino Unido a la Unión Europea y la creciente utilización del derecho legislado del Parlamento han ido modificando y conformando esta jerarquía de las normas. Podemos entonces afirmar que la jerarquía de las fuentes en el Reino Unido es la siguiente: 1) Derecho Comunitario, 2) Leyes Parlamentarias, 3) Instrumentos legislativos, 4) Tratados Internacionales, 5) Common Law, 6) Códigos de prácticas.

1.2.1 El contrato de trabajo en el Reino Unido

En el artículo 230.2 de la *Employment Rights Act* (en adelante ERA) se define un contrato de trabajo como “a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing”. Esta definición de contrato de trabajo no es satisfactoria, ya que, como señalamos, no siempre es fácil distinguir entre un contrato de trabajo y uno de arrendamiento de servicios y obra. A este respecto tenemos que referirnos a los indicios y a las características establecidas por los tribunales mediante las pruebas de las que hablamos con anterioridad: subordinación, retribución, participación en los negocios de la empresa, ajenidad, voluntariedad.

Capacidad para trabajar

En el Reino Unido, como en España, no todos tienen la capacidad para contratar. En la *Young Worker Regulations* de 1996 se establece que no pueden trabajar los menores de 18 años, a menos que el contrato se pueda reputar beneficioso para los mismos, y les proporcione bienes o servicios absolutamente necesarios (*necessaries*). Además, entre los 13 y los 16 años

los menores no pueden trabajar en minas, fábricas, empresas de transporte y en otras actividades peligrosas.

Por lo que concierne a las mujeres, con la enmienda de la *Sex Discrimination Act* de 1986 se abrogaron las restricciones relativas a los trabajos nocturnos y a turnos para las mujeres, por lo que estas últimas también pueden efectuar este tipo de actividades. Lo que sí se prevé es una particular protección para las mujeres embarazadas o de parto reciente.

Finalmente, desde el punto de vista de la nacionalidad, se prevén las mismas condiciones y la misma capacidad para contratar para todos los ciudadanos de la UE, en virtud de los derechos establecidos por el TFUE, tal y como señalamos anteriormente. Por lo que concierne a los países extracomunitarios, estos necesitarán un permiso de trabajo, que se expedirá solo para aquellos puestos de trabajos que sean disponibles.

Por lo que atañe al empresario, la *Trade Union and Labour Relations* define este último como “the person whom the employee is (or, where the employment has ceased, was) employed”. Así pues, tal y como ocurre en España, el empresario puede ser una persona física o una persona jurídica.

Forma del contrato

Para que un contrato de trabajo sea válido y legalmente obligatorio, hay que haber un acuerdo intencional entre las partes. Sin embargo, como regla general, en el Reino Unido no se exige que el contrato de trabajo se formalice por escrito. Un contrato se puede originar tanto mediante acuerdo expreso – oral o escrito – como mediante los actos de las partes (*by conduct*). A diferencia de España, donde en realidad se requiere que casi todos los contratos estén por escrito (cfr. §1.1.1), en el Reino Unido solo existen dos excepciones a la regla general: se trata de los contratos de aprendizaje (*contract of apprenticeship*) y de los contratos para los marinos mercantes (*merchant seamen*).

Sin embargo, para evitar conflictos entre las partes, el art. 1 de la ERA requiere que los empresarios entreguen a los empleados que hayan de trabajar más de un mes una declaración escrita (*statutory statement*) con las indicaciones relativas a las condiciones principales del contrato (*particulars of employment*). Esta declaración tendrá que entregarse a más tardar dos meses después del comienzo de la relación laboral y deberá contener información sobre los siguientes aspectos: nombre del trabajador y del empleado, fecha de comienzo de la relación laboral, lugar de trabajo, denominación y funciones del puesto de trabajo, retribución y salario, horario de trabajo, vacaciones, subsidios de enfermedad, duración del trabajo (solo en el caso de que no sea un contrato indefinido), planes de pensión, plazo de preaviso y convenios colectivos. Además, para los que tengan que trabajar al extranjero más de un mes, se requieren

especificaciones sobre la duración de la actividad fuera del Reino Unido, las condiciones relativas a la vuelta, la divisa de pago, y cualquier beneficio especial previsto para el periodo de estancia en el extranjero. Hay que subrayar que este documento no es un contrato de trabajo, ni lo puede sustituir, a menos que las partes no acuerden lo contrario por escrito.

Del mismo modo, aunque el contrato de trabajo no tiene que otorgarse por escrito, sí se prevé la obligación para el empresario de establecer con el trabajador unas estipulaciones expresas (*express terms*) relativas a las principales condiciones de la relación laboral. Se trata aproximadamente de las mismas informaciones contenidas en el *statutory statement*, a las que se añaden las normas disciplinarias, los procedimientos de conciliación, y las indemnizaciones por despido. Los *express terms* no tienen que estar escritos en el contrato de trabajo ni en ningún documento oficial, pero normalmente se suele incorporarlos en un contrato escrito, en los libros de normas laborales o en los manuales del personal, en los anuncios de trabajo y en las cartas de nombramiento, siendo esto una mayor protección de ambas partes en el caso de que se produzcan conflictos.

A las estipulaciones expresas se contraponen las tácitas, o *implied terms*, o sea condiciones laborales que no tienen que establecerse de manera explícita entre empresario y trabajador, sino que se fundamentan en la intención presunta de las partes a través de su voluntad tácita. Esta tipología de cláusulas contractuales constituye un claro ejemplo de la construcción jurisprudencial de derecho en el Reino Unido, ya que se utilizan en los tribunales para suplir las lagunas y deficiencias del contrato laboral a partir de principios establecidos en la *Common Law*. Entre los *implied terms* más relevantes destacamos: la confianza mutua entre empresario y empleado (*mutual trust and confidence*), el deber del empresario de tratar al trabajador de manera justa y no arbitraria (*not to act arbitrarily, capriciously or inequitably*), la fidelidad del trabajador, esto es, la obligación de prestar su trabajo honestamente y de buena fe (*good faith and fidelity*), el deber de obediencia y puesta a disposición del trabajador para “servir” los órdenes del empresario –de ahí el término *contract of service*–, a condición de que estos últimos sean razonables (*willingness to serve and obedience to reasonable orders*) y, finalmente, el deber del empresario de proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro (*to provide a safe working environment*).

Periodo de prueba

En el Derecho laboral británico no se encuentra una definición jurídica del periodo de prueba, ni existen leyes que regulan su duración. Ahora bien, en la *Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 2012*, que enmienda el art. 108 de la ERA, se establece que el *qualifying period*, esto es, el plazo que el trabajador tiene que esperar para poder reivindicar el despido improcedente, es de dos años. Como durante el

periodo de prueba el empresario puede despedir al empleado sin que éste tenga derecho a indemnizaciones, se podría deducir que el periodo de prueba máximo previsto legalmente es de 24 meses. Sin embargo, en el Reino Unido (como en España) el periodo de prueba suele durar de tres a seis meses y no puede ser irrazonable o discriminatorio, aunque a veces el empresario pueda extenderlo en el caso de que lo considere absolutamente necesario para el beneficio de la empresa.

El periodo de prueba y su duración tienen que indicarse en el contrato de trabajo o en la carta de oferta del trabajo. Si el empresario desea extenderlo, tiene que informar por escrito al trabajador antes de que termine el periodo inicialmente previsto.

Modalidades de contratos con respecto a la duración

Después de la Directiva 99/70/CE, en el Reino Unido también se introdujeron medidas para reglamentar la contratación a tiempo determinado e intentar reducir su abuso por parte de los empresarios. Efectivamente, el Reglamento para los trabajadores con contrato de duración determinada (*Fixed Term Employees Regulations*) de 2002 establece que todo trabajador con contrato de duración determinada (*fixed-term contract*) no podrá sufrir un trato menos favorable que los trabajadores con contrato de duración indeterminada. Además, el Reglamento prevé que los contratos por tiempo determinado solo se podrán formalizar por razones objetivas y justificadas y se podrán renovar hasta una duración máxima de 4 años. Así pues, en el caso de que no se cumplan estas disposiciones, el contrato en cuestión se podrá considerar como de tiempo indefinido (*permanent contract*).

Entre los contratos de duración determinada más frecuentes en el Reino Unido encontramos:

- *Fixed-term contract*, denominación que incluye todos los contratos de duración determinada que concluyen después de un periodo establecido entre empresario y trabajador, o que finalizan al terminar de una determinada obra o evento (como los contratos españoles por obra o servicio determinado).
- *Casual work contracts*, esto es, contratos para trabajadores eventuales caracterizados por una duración del empleo muy corta debido a la momentánea disponibilidad del mismo. Este tipo de contrato se parece al contrato español de eventual por circunstancias del mercado.
- *Zero hour contract*, el llamado contrato de “cero horas”, en el que no se especifica el número de horas que el empleado va a tener que trabajar, ya que debe estar preparado para desempeñar sus funciones en cualquier momento en el que se le requiera. En cambio, los *key time contracts* son aquellos que garantizan horas de trabajo pero no fijan el número de horas semanales.

- *Provisional o temporary contract (workers covering absence)*, un contrato de interinidad.
- *Contract of apprenticeship*, esto es, el contrato de formación y aprendizaje, dirigido a los mayores de 16 años, cuya duración es de entre uno y cuatro años.

Organización del trabajo: la jornada laboral, los descansos y las vacaciones

La regulación de la jornada de trabajo en el Reino Unido llegó relativamente tarde, ya que se introdujo solo en 1998 con el *Working Time Regulations*. Mediante este reglamento el recién elegido gobierno de Blair aplicó la Directiva 93/104/CE de duración de trabajo y la Directiva 94/33/CE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

El *Working Time Regulations* fija una media de 48 horas semanales para los mayores de 18 años, calculada durante un periodo de referencia de 17 semanas. Por lo que concierne a los jóvenes, en cambio, el número total máximo de horas semanales de trabajo es 40. Tal y como ocurre en España, las derogaciones previstas a estas reglas generales afectan a aquellas actividades cuya jornada de trabajo sea “*unmeasured*”, o sea que no se pueda determinar con precisión debido a su naturaleza y a sus características.

En relación con el horario de trabajo, y en particular con el trabajo nocturno, en el *Working Time Regulations* se establece que éste es el comprendido entre las 23 y las 6 horas y no pueden realizarlo los menores de 18 años. Por lo que se refiere al trabajo a turnos, además, ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, tal y como ocurre en España.

En general hemos podido comprobar que la regulación del horario y de la jornada de trabajo en el Reino Unido establece condiciones menos favorables que las españolas. Lo mismo ocurre con el descanso diario y semanal. Efectivamente, el descanso mínimo semanal previsto es de 24 horas, esto es, un día, que podrá comprender o bien dos periodos ininterrumpidos de 24 horas cada uno, o bien un único periodo ininterrumpido de 48 horas cada dos semanas. Para los menores, en cambio, se prevé un descanso semanal mínimo de 48 horas. Por lo que concierne al descanso diario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, once horas de descanso para los adultos y 12 horas para los jóvenes trabajadores. En la jornada continuada, por lo contrario, en el Reino Unido los trabajadores pueden disfrutar de un descanso de al menos 20 minutos cada 6 horas de trabajo, duración que se extiende hasta los 30 minutos cada 4 horas y media para los menores.

Una situación menos favorable también se encuentra en el Reino Unido por lo que atañe a los días festivos y a las vacaciones. Los trabajadores británicos no tienen derecho legal a días festivos retribuidos, y durante estos días el empresario puede exigirles que trabajen, a menos que se convenga en el contrato que los días festivos se incorporen en los 28 días anuales de

vacaciones retribuidas. Además, conforme a la Ley de Banca y Transacciones Financieras (*Banking and Financial Dealings Act*) de 1971 el número máximo de los días festivos del Reino Unido (*Bank or Public Holidays*) es de 8 por año, de los cuales los obligatorios en todo el territorio son el 25 y 26 de diciembre (Natividad del Señor y día de San Esteban), el 1 de enero (Año Nuevo) y el primer lunes de mayo (*Bank Holiday* de Mayo), mientras que los otros se establecen por separado por parte de los tres territorios de Inglaterra y Gales, Escocia e Irlanda del Norte.

Por lo que concierne a los días de vacaciones anuales retribuidas, como hemos anticipado, el número previsto es de 28 días laborales cada año (5,6 semanas). Podría parecer que ésta es una condición más favorable para los trabajadores del Reino Unido en comparación con los españoles, pero cabe recordar que esta cifra normalmente incluye los días festivos que de lo contrario no serían retribuidos. Ya que éstos son 8, el número efectivo de vacaciones retribuidas en el Reino Unido es así de 20 días.

La prestación salarial

La reglamentación del salario mínimo es otro aspecto importante del Derecho laboral que se introdujo relativamente tarde en el Reino Unido. De hecho, antes de la *National Minimum Wage Act* de 1998 y del *National Minimum Wage Regulations* de 1999, tradicionalmente se dejaba a la negociación colectiva y al contrato individual la facultad de fijar el salario mínimo del trabajador. Otra ley muy importante relativa a la reglamentación del salario en el Reino Unido es la Ley de Igualdad de Pago (*Equal Pay Act*) de 1970, que fue absorbida en la más reciente Ley de Igualdad (*Equality Act*) de 2010. Ésta establece la igualdad de pago para hombres y mujeres y el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón de sexo, edad, origen racial, estado civil, religión o convicciones políticas.

Aunque los empresarios y los convenios colectivos siguen pudiendo establecer el salario del trabajador tomando en consideración su categoría profesional y su experiencia, el *National Minimum Wage Regulations* fija el salario mínimo al que todo empleado tiene derecho. El salario se reajusta por el Gobierno el 1 de octubre de cada año después de la orientación de la Comisión de Bajos Salarios (*Low Pay Commission, LPC*), y cambia según el grupo etéreo al que el trabajador pertenece. El 1 de octubre de 2014 el salario mínimo se situó en 6,50 libras esterlinas para los mayores de 21 años, en 5,13 libras esterlinas para los trabajadores entre los 18 y 20 años, en 3,79 libras esterlinas para los menores de 18 y en 2,73 libras esterlinas para los aprendices entre los 16 y los 18 años y los aprendices mayores de 19 en su primer año de contrato. Para la determinación del salario, la LPC tiene en cuenta diferentes factores, entre los cuales mencionamos el coste de la vida, el poder adquisitivo promedio de los trabajadores y las condiciones económicas generales.

Por lo que concierne a los sistemas utilizados para calcular el NMW, señalamos el sistema por unidad de tiempo (*payment based on units of time*) y el sistema de pago en función de los resultados (*payment by results, PBR*), esto es, el correspondiente al sistema por unidad de obra español. Además, existe el pago en función de los beneficios (*profit-related payment*), que basa el importe de los salarios en la rentabilidad de la empresa. Este tipo de sistema salarial se encuentra sobre todo en las empresas con más de 1000 trabajadores.

El pago se efectúa mediante la entrega de la nómina (*pay slip*) al trabajador. Esta debe incluir también todas las indicaciones relativas a las deducciones del *Pay as You Earn Tax* (es decir, “pague según lo que gane”), o sea el impuesto que el Reino Unido deduce de los salarios según los ingresos brutos anuales de una persona, así como las retenciones de la *National Insurance Contribution*, la Seguridad Social británica.

Extinción del contrato

Las principales causas de extinción del contrato de trabajo previstas en la ERA son el despido disciplinario (*due to capability and conduct*), el despido mediante expediente de regulación de empleo (*redundancy*), la extinción por dimisión (*resignation*), la de por muerte del empresario o del trabajador y la extinción por cumplimiento del tiempo pactado. Además, destacamos la terminación del contrato por mutuo acuerdo (*termination by mutual agreement*), y la por frustración (*frustration*) que se regula en el *common law*.

Por lo que concierne al plazo de preaviso (*period of notice*), la ERA establece que éste será de al menos una semana si el trabajador ha estado contratado más de un año pero menos de dos; asimismo, en el caso de que el empleado haya trabajado en la empresa más de dos años, el plazo será de al menos dos semanas, a las cuales se tendrá que añadir una semana por cada año adicional trabajado, hasta un máximo de 12 semanas. Estas condiciones mínimas pueden modificarse por acuerdo entre las partes en el contrato de trabajo. En todo caso, el empresario deberá entregar al trabajador una declaración escrita sobre las razones del despido (*written statement of reasons for dismissal*). En el caso de que no se respete el plazo de preaviso y la obligación de proporcionar la declaración escrita, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de dos semanas.

En relación con el despido improcedente, en el Reino Unido hay que distinguir entre *unfair dismissal* y *wrongful dismissal*. El primero está regulado por el *common law* y se verifica cuando se produce un incumplimiento de las estipulaciones contractuales por parte del empresario, por ejemplo en el caso de que no respete el plazo de preaviso contemplado en el contrato de trabajo. El *unfair dismissal*, en cambio, está regulado por la ERA (arts. de 94 a 134), y por tanto se produce cuando se violan las disposiciones previstas en la misma.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS: EL LENGUAJE JURÍDICO

2.1 La traducción jurídica

La traducción es la actividad que abarca la comprensión del significado de un texto en un idioma, llamado *texto origen* o *texto fuente* y la producción de un texto con significado equivalente en otro idioma, llamado *texto traducido* o *texto meta*. El término traducción proviene del latín *traductiō, -ōnis*, 'hacer pasar de un lugar a otro'.

A diferencia de lo que se suele creer, dominar uno o varios idiomas extranjeros no basta para poder traducir a nivel profesional. Las lenguas extranjeras son solo una de las herramientas necesarias en la labor de traducción: traducir significa ser capaz de comprender el sentido del texto y transvasarlo a otra lengua de manera eficaz y libre de los vínculos léxico-sintácticos de la lengua de origen. Se trata de un proceso complejo en el que el traductor tiene que estudiar el texto fuente teniendo en consideración su contexto, el momento en el que se produce, la sociedad y la situación socioeconómica en las que aparece. Debido a su importante labor como mediador cultural, el traductor debe ser consciente de que su trabajo va más allá del simple ejercicio traductológico, ya que debe tener en cuenta también las culturas y los valores de partida y de llegada (Ponce Márquez, 2007).

Lo que acabamos de explicar resulta incluso más evidente en la traducción jurídica, o sea la traducción que se ocupa de textos relativos al campo temático del derecho, pero en los que, siguiendo a Borja Albi (2000), pueden aparecer también conceptos relacionados con otros ámbitos profesionales del conocimiento, como el mercantil, el comercial y el administrativo. Como ya señalamos en la introducción del presente trabajo, la traducción jurídica es un tipo de traducción marcada a nivel cultural, debido no solo a las diferencias lingüísticas y sintácticas de las dos lenguas, sino también a la diferente organización de los ordenamientos jurídicos correspondientes. Los sistemas jurídicos de un país representan la historia cultural del mismo, y son el fruto del lento y progresivo desarrollo de su civilización (Borja Albi, 2000: 136).

Para poder realizar una traducción de calidad, que transmita el mensaje y cumpla con las expectativas del receptor, es muy importante el concepto de *equivalencia*, es decir, una correspondencia entre palabras y expresiones de dos lenguas diferentes. La equivalencia puede ser de diversos tipos: la equivalencia formal y la dinámica. La primera intenta traducir el texto palabra por palabra, y corresponde a una traducción más literal del texto; esta tipología solo se produce en raras ocasiones, ya que las diferencias lingüísticas no permiten un calco de las estructuras léxico-sintácticas de partida, que en la mayoría de los casos produce una sensación de extrañeza en el lector meta. Obviamente, el receptor no tiene que reconocer el texto como

traducción, sino como un producto que pueda identificar dentro de las estructuras formales e idiomáticas de su lengua (Ponce Márquez, 2008). Además, la equivalencia formal no permite al traductor solucionar uno de los problemas principales que conlleva la traducción jurídica, esto es, comunicar el “contenido nocional” de un término cuando el mismo no existe en la lengua o cultura de llegada (Bestué y Orozco, 2011: 182). En este sentido resulta mucho más eficaz la equivalencia dinámica, que no trata de calcar la lengua origen, sino de reproducir el texto meta de manera que su forma resulte natural para el oyente o lector. Para ello el traductor tiene que utilizar los recursos léxico-sintácticos propios de la lengua de llegada, y debe superar las distancias lingüísticas y culturales entre los dos idiomas. El traductor debe, en definitiva, buscar el equivalente más natural y más próximo a nivel cultural y contextual. Se trata de un método interpretativo-comunicativo que tiene en cuenta las correspondencias entre sistemas jurídicos, la función del texto y el destinatario. Como afirma Šarčević:

“Due to different usage of terminology in common law and civil law countries as well as differences in the socioeconomic and political structures of the countries in question, the extent to which the legal terminology of one language corresponds in meaning to that of another language is restricted. In the case of cultural-bound terms there are usually no adequate translation equivalents in the TL for the specific lexical unit of the SL. This is an example of so called one-to-zero equivalence that signifies the gap in the lexical system of the TL that must be filled by the translator.” (Šarčević, 1985 citado en Borja Albi, 2000: 160).

A la luz de lo dicho anteriormente, Borja Albi (2000: 136) nos plantea tres pilares sobre los que, a su entender, debe basarse la traducción jurídica:

1. el dominio del lenguaje de especialidad del derecho, al que está dedicado este segundo capítulo de nuestro trabajo (Cfr. § 2.2, 2.3, 2.4);
2. el dominio del campo temático del derecho, que introdujimos en el primer capítulo sobre el Derecho laboral y el contrato de trabajo en España y en el Reino Unido;
3. la clasificación de los textos legales en géneros y subgéneros.

Por lo que atañe a este último punto, siempre siguiendo a Borja Albi (2000), cabe recordar que todos los textos jurídicos parecen “fosilizados”, esto es, tienen una forma fija y estereotipada que los acerca al concepto de género. Éste se define como “categoría que los hablantes adultos de una lengua pueden reconocer fijándose en su forma externa y en las situaciones de uso” (Borja Albi, 2000: 84). Un género textual es, consecuentemente, una forma convencionalizada de un texto que se asienta en la macroestructura del mismo y se caracteriza por la preferencia por determinadas estructuras lingüísticas. Además, un género textual “posee

una función específica en la cultura en la que se inscribe y refleja un propósito del emisor previsible por parte del receptor” (García Izquierdo 2002, citado en García Izquierdo 2011: 39). La clasificación de géneros es muy importante a la hora de traducir textos jurídicos, porque permite al traductor establecer paralelismos entre textos pertenecientes a dos lenguas diferentes y organizar de manera sistemática su traducción. Aunque no todos los traductores y los teóricos de la traducción consideran que el género y la función del texto tengan tal relevancia (entre otros, Mayoral Asensio afirma que solo en menor medida la traducción jurídica puede basarse en el género textual⁸), nosotros estamos de acuerdo con Vegara Fabregat (2006: 38) cuando afirma que un traductor, al enfrentarse a un texto por primera vez, debería extraer sus principales características (como léxico, macroestructura, principales cláusulas, etc.), ya que, de esta manera, “en el futuro su tarea se verá simplificada; ante otras escrituras del mismo tipo ahorrará tiempo y esfuerzo, porque ya conoce de antemano sus convenciones”. A nuestro entender, el género es por tanto “uno de los recursos básicos para el traductor, ya que le facilita la tarea y le ayuda a ser más eficaz en su trabajo.”

En su obra, Borja Albi (2000) nos propone una clasificación de géneros jurídicos muy valiosa, basada en la situación discursiva, en los participantes comprometidos en la comunicación, en el tono y en la finalidad de esta última. Las categorías de clasificación son seis, cada una con sus correspondientes subgéneros, y las vamos a analizar a continuación:

1.Los *textos normativos* son los que incluyen todas las disposiciones legislativas como leyes, decretos, reglamentos, órdenes etc. La función principal de los textos normativos es la de regular el orden social, de ahí su carácter inequívoco, cierto, pero flexible al mismo tiempo. En los textos normativos predomina el foco instructivo, o sea el de dar instrucciones y órdenes.

2.Los *textos judiciales* comprenden todos aquellos textos que regulan las relaciones entre particulares o administración y los órganos judiciales, como los autos, los exhortos, las sentencias, etc. También en este caso el foco predominante es el instructivo. Por lo que atañe a la función, tenemos que distinguir entre jurisdicción civil y penal. La primera se encarga de declarar derechos y resolver litigios entre privados; la segunda tiene la función de decidir sobre la comisión de delitos y faltas, juzgar al responsable e imponer las penas correspondientes.

3.En los *textos pertenecientes a la Jurisprudencia* encontramos las sentencias dictadas por los tribunales y la doctrina que contienen. El foco principal de estos textos es el instructivo, pero también el argumentativo y el expositivo.

4.Los textos de aplicación del derecho o *instrumentos legales* son los que incluyen todos los documentos públicos o privados utilizados para la aplicación del derecho. En este grupo

⁸ (Mayoral Asensio, 2002: 13)

encontramos los documentos notariales, los contratos de todo tipo (a los que pertenece nuestro texto traducido), las cartas legales, los expedientes de los abogados, las pólizas de seguro y los testamentos, entre otros. Pese a los diferentes subgéneros a los que estos textos pertenecen, podemos afirmar que el foco prevaleciente común es, una vez más, el instructivo, ya que en ellos dos partes se comprometen a cumplir unas obligaciones y a respetar unos derechos.

5. Los *textos doctrinales*, en cambio, están representados por los manuales de derecho o de estudio sobre filosofía, historia y explicación, las tesis y los artículos de las revistas especializadas. El foco preponderante es el expositivo y el argumentativo, puesto que la función principal de estos textos es la de informar y explicar.

6. Finalmente, las *obras de referencia* comprenden los manuales de consultación para los juristas que necesitan dilucidaciones sobre el sentido de un término de especialidad o las reglas de redacción de los instrumentos legales. Entre las principales obras de referencia destacamos los diccionarios y las enciclopedias, los directorios y los formularios. La finalidad de estos textos es la de proporcionar informaciones prácticas, por lo que su foco principal es el explicativo.

Tras haber considerado los principales géneros jurídicos según la clasificación propuesta por Borja Albi, cabe destacar que aunque cada texto jurídico presenta una estructura típica y reconocible que lo hace un género independiente, con una estructura y unas convenciones textuales propias, todos los textos legales comparten características comunes dentro del ámbito del lenguaje jurídico. Además, “todo texto se construye como un mosaico de citas, todo texto es absorción y transformación de otro texto” (Kristeva, 1978 citado en Borja Albi 2000: 71), lo que indica que cada texto es un resultado de la intertextualidad. Este concepto se refiere a la dependencia de un texto de otros, dependencia de la que deriva la inteligibilidad del mismo. Los textos jurídicos se caracterizan por diferentes aspectos de intertextualidad, que dependen de su pertenencia a un mismo lenguaje de especialidad. Por ejemplo, en un contrato se puede hacer referencia a ciertos artículos de una Ley, que se pueden reproducir incluso directamente. La intertextualidad resulta incluso más marcada en el lenguaje jurídico inglés, basado en el sistema del *Case Law* anglosajón en el que se considera el análisis de las sentencias judiciales previas dictadas por el mismo tribunal o alguno de sus tribunales superiores.

De lo dicho hasta aquí se desprende que la traducción jurídica es una labor compleja que presupone una serie de conocimientos lingüísticos, culturales y jurídicos por parte del traductor. Sin embargo, este último debe seguir un enfoque metodológico “a medida”, dependiendo de la función del texto, del cliente, del destinatario final y de otros factores contextuales y temporales.

2.2 El español jurídico

El texto objeto de nuestra traducción se puede enmarcar dentro de los llamados *lenguajes con fines específicos* o *lenguas de especialidad*. Estas denominaciones indican las variedades lingüísticas que, dentro de una lengua dada, se han desarrollado con la función de permitir una comunicación precisa y efectiva en ámbitos profesionales o especializados. Las lenguas de especialidad son variedades funcionales de la lengua, que se basan en los sistemas fonéticos, gramaticales y léxicos de una lengua natural, pero se distinguen de este último por la formación de una terminología propia y más específica, así como por la tendencia a utilizar determinadas formas gramaticales y discursivas (Calvi, 2010: 15). El desarrollo y la diversificación de las lenguas de especialidad, así como el interés de los lingüistas por su estudio, han ido aumentando paulatinamente a lo largo de la última década gracias a la internacionalización de la comunicación, de la sociedad y del mercado laboral y a la aparición de nuevos enfoques lingüísticos, que estudian el discurso basándose en el contexto comunicativo y en la función del texto.

El *español profesional y académico*, o EPA (Alcaraz Varó y Hughes, 2002b: 15), es una de las lenguas de especialidad más importantes, debido principalmente al auge del español como segunda lengua más hablada del mundo, y como lengua oficial de la Unión Europea y de las organizaciones internacionales más relevantes, entre las cuales se encuentran la ONU, la UNESCO, y la OIT.

El español jurídico es una de las variantes sobresalientes del EPA y tiene como objeto el Derecho en todas sus ramas (civil, penal, internacional, político, procesal y administrativo). Este último es el resultado de una progresiva evolución del Derecho Romano, por un lado, y de los códigos napoleónicos, por otro (Bordonaba Zabalza, 2010: 147). Además, el lenguaje jurídico actual deriva también de la participación de Estados Unidos en la economía y en la política europea después de la Segunda Guerra Mundial. También cabe destacar que existe una estrecha relación entre el lenguaje jurídico y el administrativo, así como entre el lenguaje jurídico y el económico (tal y como veremos más adelante al explicar las características de nuestro género a traducir). Efectivamente, la Administración Pública tiene que controlar el cumplimiento de la legislación vigente, y puede promulgar textos legales de diferentes tipologías, por lo que parece normal que las dos lenguas de especialidad tengan puntos en común. Al mismo tiempo, como afirman Fernández Antolín y López Arroyo:

“[...] Un estudio de los distintos géneros que forman parte del lenguaje jurídico y del lenguaje económico nos demuestra que la frontera entre ambos lenguajes de especialidad parece desaparecer o diluirse en algunas situaciones comunicativas

y géneros para formar un lenguaje al que podríamos denominar “lenguaje jurídico-económico” (Fernández Antolín y López Arroyo, 2008: 113)

En líneas generales, el lenguaje jurídico prefiere la comunicación escrita a la oral. Entre sus características peculiares, destacamos el uso de un vocabulario y un estilo muy específicos, el predominio de ciertos rasgos morfológicos y sintácticos, y la elaboración de unos géneros textuales propios.

Con respecto a lo anterior, dentro de la clasificación de los géneros propuesta por Borja Albi (cfr. §2.1), nuestro texto pertenece al género jurídico de los instrumentos legales, y más precisamente al subgénero de los contratos. Se trata de acuerdos formalizados entre dos o más partes, relativos a un servicio o un objeto, que crean obligaciones vinculantes para las personas (físicas o jurídicas) que los firman. El lenguaje contractual presenta características del lenguaje jurídico y del administrativo, y atañe en buena medida al ámbito del derecho mercantil, del civil, y del laboral, ya que contempla la regulación de actividades comerciales, de servicios, o laborales, como en nuestro caso (Álvarez, 2002: 44).

A continuación vamos a analizar las características sobresalientes del español jurídico, haciendo sobre todo hincapié en aquellas que se encuentran en los contratos, y en particular en los de trabajo. Estamos de acuerdo con Fernández Antolín y López Arroyo (2006: 191) cuando afirman que una descripción genérica del lenguaje jurídico “sería baladí”. Efectivamente, la lengua de especialidad relativa al ámbito jurídico presenta características diferentes según los géneros analizados, y un análisis general no se adaptaría a las situaciones reales y al propósito de nuestro trabajo, o sea el de redactar un estudio traductológico detallado y completo de un contrato de trabajo. Para la elaboración de este apartado ha sido fundamental la obra de Alcaraz Varó y Hughes (2002b), en la que nos hemos basado para determinar los rasgos principales de nuestro género a traducir.

Desde el punto de vista de la macroestructura, aunque cada uno pueda redactarse de forma propia, casi todos los contratos tienen una configuración similar. En primer lugar, después del título se indican los denominados elementos objetivos, esto es, la identidad de las partes. En segundo lugar, se han de especificar las obligaciones y los derechos de cada una de las partes en unas *cláusulas* debidamente ordenadas (el “cuerpo normativo” del contrato), a las cuales se podrán añadir unas *cláusulas adicionales* o *específicas* si se necesita precisar algún aspecto. Finalmente se incluirá la fórmula de cierre con las firmas, la fecha y la legalización de las firmas o la notarización de las mismas (Álvarez, 2002: 45).

Por lo que concierne a los rasgos estilísticos, en cambio, entre los que más frecuentemente se encuentran en el lenguaje jurídico de los contratos destacamos el uso abundante de fórmulas estereotipadas (*y para que conste, en testimonio de lo cual, en prueba*

de conformidad y para su constancia, etc.) y del léxico relacional y simbólico. El primero tiene la función de poner en relación las diversas unidades de la oración y del discurso jurídico (*a los efectos de, al amparo de, de acuerdo con, etc.*), mientras que en el segundo las unidades léxicas sirven para representar la realidad (*ley, demanda, contrato etc.*) (Alcaraz Varó y Hughes, 2002b: 25). Otra tendencia del lenguaje jurídico contractual es la de privilegiar la nominalización, técnica de formación de nombres a partir de verbos, adjetivos u otros nombres (*efectivo* → *efectividad*: la terminación del contrato que *será efectiva* tras 30 días → la terminación del contrato *con efectividad* tras 30 días / *realizar* → *realización*: *para realizar* las funciones → *para la realización* de las funciones). Se trata de una estrategia comunicativa para asentar el mensaje que permite omitir mucha información sobre los participantes, el tiempo y el modo de la acción. De hecho, los contratos suelen ser bastante impersonales, tal y como explicaremos en breve al hablar de las formas verbales.

De lo dicho anteriormente se desprende que el lenguaje jurídico está caracterizado por una falta de naturalidad muy marcada, ya que utiliza estructuras morfosintácticas y un vocabulario más específico que la lengua común, con el objetivo de alcanzar la mayor claridad y precisión posible. Sin embargo, en los contratos de trabajo no encontramos ese aspecto tan acentuado por lo altisonante y lo arcaizante, que es uno de los rasgos sobresalientes del español jurídico. Creemos que esto puede deberse a la función misma del contrato de trabajo, por el que se establece una relación entre empresario y trabajador que tiene que ser comprendida a fondo por este último. Hay que tener en cuenta que los trabajadores pueden ser personas de cualquier nivel social y educativo, y deben entender bien las obligaciones que tendrán que respetar y los derechos que se les reconoce.

Una vez enunciadas las principales características estilísticas del lenguaje jurídico de los contratos, podemos proceder a la descripción de su terminología peculiar. En este sentido nos parece importante explicar la procedencia de la terminología jurídica de la lengua española, y en particular la de los contratos, en las que, siempre siguiendo a Alcaraz Varó y Hughes (2002b) podemos distinguir los términos derivados de fuentes clásicas de los procedentes de fuentes más modernas. Entre los términos de derivación más clásica encontramos:

1. Latinismos, es decir, palabras y expresiones que proceden del latín y fueron heredadas del Derecho romano. Entre los latinismos cabe destacar la existencia de tres grupos principales. El primero es el de los latinismos crudos, a saber, términos latinos que no se han adaptado al español y que se utilizan con su grafía y pronunciación originarias. Entre otros citamos, a modo de ejemplo, *a quo* (literalmente 'desde el cual') y *ad quem* (literalmente 'al cual'), utilizados sobre todo en el lenguaje del Derecho procesal para indicar, respectivamente, el tribunal que ha dictado la resolución y el tribunal que conoce del recurso. Estos tipos de expresiones

no suelen ser muy frecuentes en el lenguaje de los contratos de trabajo, ya que no son fácilmente comprensibles para el receptor. Sin embargo, entre los latinismos que podemos encontrar en nuestro subgénero a traducir destacamos *curriculum vitae*, *inter partes* (que significa ‘entre las partes’ e indica que un contrato se aplica únicamente a los sujetos que lo celebran) o *in itinere* (que literalmente tiene el significado de ‘en el camino’, pero en el Derecho laboral puede aparecer, por ejemplo, en la expresión *accidente in itinere* para indicar un accidente de tráfico ocurrido al trabajador durante el trayecto desde su domicilio hasta el centro de trabajo, o viceversa). El segundo grupo de latinismos está constituido por las palabras que derivan del latín cuyo primero significado es exclusivamente jurídico, como *recaudar* (de *recapitāre*) o *abrogar* (de *abrogare*). La misma palabra *contrato* deriva del latín *contractus*, a su vez formado por el prefijo *-cum* y *tractus* (de *trahere*), que significa ‘venir en uno, ligarse’, y que representa un acuerdo entre las partes. Dentro de este segundo grupo habría también que señalar un subgrupo formado por los latinismos que han llegado al español a través de otras lenguas, el inglés en particular (*absenteismo* → *absenteeism* → *absens-absentis*). El último grupo de latinismos está formado por los prefijos latinos, entre los cuales destacan *ab-*, *sub-*, *ex-* y *re-*, entre otros (como en *subsidio*, *exigir*, *requerir* etc).

2. Helenismos, palabras procedentes del griego, la mayoría de las cuales han llegado a la lengua española a través del francés y del inglés. Entre otros señalamos *sinagmático*, adjetivo que indica un contrato bilateral, e *hipoteca*, esto es, “finca que sirve como garantía del pago de un crédito” (DRAE). Por lo general, las palabras de origen griego tienen una acepción añeja y se encuentran sobre todo en el lenguaje del derecho histórico, pero no en el lenguaje jurídico actual ni en el contractual.
3. Arabismos (como *albacea*, *albarán*, *alquiler* etc.), que, a pesar de la importancia del árabe en el léxico común español, no se encuentran frecuentemente en el lenguaje estrechamente jurídico.

En cambio, hablamos de *barbarismos* o *extranjerismos* para referirnos a palabras procedentes de lenguas modernas como el inglés o el francés, principalmente, que han entrado en el español como préstamos o calcos. Entre los barbarismos más relevantes del lenguaje jurídico cabe destacar:

1. Los anglicismos, procedentes del inglés, a los que se debe el enriquecimiento más significativo de la lengua española del siglo XX y XXI. Son muchos los anglicismos presentes en el español jurídico: por ejemplo, el término *detectar* deriva del inglés *detect*, mientras que *planta* procede de *plant*.

2. Los galicismos, términos procedentes del Derecho Napoleónico, como *a fondo perdido* de *à fond perdu* o *fondo de comercio* de *fonds de commerce*. Entre los que se encuentran en los contratos de trabajo destacamos el verbo *cotizar* (y el sustantivo *cotización*), que deriva de *coter*, y la expresión *fuerza mayor*, de *force majeure*.

Por lo que concierne al grado de especialidad de la terminología jurídica, podemos distinguir entre términos jurídicos, términos subtécnicos y palabras generales.

Los *términos jurídicos* son unívocos y monosémicos, lo que permite tener una mayor seguridad en el conocimiento de los conceptos jurídicos. En este grupo podemos distinguir entre unidades léxicas simples y compuestas. Forman parte de las primeras palabras como *fehaciente*, *bonificación*, etc. En cambio, forman parte de las unidades compuestas términos como *gratificaciones extraordinarias prorrateadas*, *cuotas de recaudación conjuntas*, etc. Como podemos comprobar, en los contratos de trabajo muchas de las palabras técnicas pertenecen al ámbito económico.

Los *términos subtécnicos* son aquellos que, a pesar de pertenecer al lenguaje común, han adquirido otro significado en el lenguaje jurídico. Este vocabulario polisémico se ha creado en la mayoría de los casos a través del proceso de analogía, mediante el cual se han ido añadiendo nuevas acepciones al significado original. Al ser polisémicos, estos términos son los más difíciles de comprender y dominar, ya que a veces no se pueden reconocer de forma inmediata y presentan más posibilidades de traducción; por ello es importante considerar el contexto en el que se encuentran. Las palabras pertenecientes a este grupo son muchas; entre otras citamos *disponer*, que puede tener el significado de *arreglar*, pero también de *ordenar* y de *hacer uso de*. Otro ejemplo puede ser el de *deducir*, que puede significar *inferir*, pero también *descontar* o incluso *presentar unas alegaciones*.

Finalmente, las *palabras generales* están representadas por vocablos del lenguaje común que, sin embargo, aparecen con mucha frecuencia en los textos jurídicos. Se trata del vocabulario más amplio, que comprende términos como *practicar*, *plazo*, *oficina*, *prestación*, *incentivos* y en el que a veces se pueden formar palabras compuestas como *incentivo fiscal* u *oficina de empleo*.

A nivel léxico también podemos destacar la presencia de eufemismos, cuyo fin es el de evitar palabras que puedan ser discriminantes y adoptar un estilo neutro. Así, por ejemplo, se utiliza *empleada del hogar para criada*, y *personas con discapacidad* en vez de *minusválidos*.

Una vez analizados los rasgos principales del vocabulario jurídico a nivel de significado, nos parece adecuado resumir ahora las diferentes estructuras de las unidades léxicas del español jurídico a nivel morfosintáctico. A continuación señalamos las principales:

1. Palabras simples como *efecto*, que tienen acepciones diferentes.
2. Palabras compuestas, que pueden presentar diferentes estructuras: a) nombre + adjetivo como en *razón social*, b) nombre + de + nombre como en *contrato de relevo*, c) nombre + preposición + nombre como en *subsidio por desempleo*, d) nombre + nombre como en *fecha límite*, e) expresiones verbales como *poner en efecto* o *tener efecto*, f) otras expresiones como *a efectos de* o *sin efecto*.
3. Estructuras complejas, con sintagmas nominales largos y fijos que resultan más fáciles de memorizar, como *excederse en el uso de sus atribuciones (act ultra vires)*.
4. Palabras derivadas mediante el uso de prefijos (*co-*, *des-*, *pre-*, etc.), sufijos (*-orio*, *-idad*, *-ción*, etc.) o desinencias del participio presente (*-ante*, *-ente*) y pasado (*-ado*, *-ida*).
5. Palabras parasintéticas, que se forman añadiendo un sufijo a una base que no existe de forma independiente pero está compuesta por un nombre y un sufijo (*embolsar*).
6. Siglas, utilizadas para referirse a leyes, decretos, organismos o instituciones. Entre las más relevantes destacamos CCAA (Comunidades Autónomas), BOE (Boletín Oficial del Estado), ET (Estatuto de los Trabajadores), FSE (Fondo Social Europeo), RD (Real Decreto), etc.

A lo largo de este párrafo hemos analizado los rasgos estilísticos y léxico-terminológicos más relevantes del español jurídico de los contratos. Vamos ahora a enumerar las características sintáctico-estilísticas, o sea las normas de construcción y los rasgos sintácticos más frecuentemente utilizados en esta variedad de español.

La primera característica que podemos destacar es el uso de la cláusula absoluta o ablativo absoluto, como en las expresiones *finalizada la duración pactada* o *aplicándose la bonificación de la siguiente manera*. Se trata de una expresión cuyo predicado es un participio, un gerundio o un infinitivo, que no tiene conexión o vínculo gramatical con el resto de la frase, pero completa a la oración principal y depende de ella por su sentido. Un ejemplo podría ser el siguiente:

*En el supuesto que la contratación sea a tiempo parcial la jornada será como mínimo del 50% de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable, **aplicándose la bonificación de la siguiente manera:** [...]*

También encontramos las perífrasis de participio, como en la siguiente oración:

*El empresario, durante este tiempo, **tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponda al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario...***

Otro rasgo peculiar del lenguaje de los contratos es la utilización abundante del gerundio (*iniciándose la relación laboral, dando cumplimiento a los acuerdos*, etc.), tendencia que produce

un estilo formal, hinchado y pomposo y que debe de ser un calco del francés o de la forma verbal inglés en *-ing*. A continuación presentamos un ejemplo:

*La duración del presente contrato será indefinida, **iniciándose la relación laboral en fecha...***

Destaca también el recurso de utilización de sintagmas nominales largos, formados por varias unidades enlazadas a través de preposiciones, tal y como en la expresión *exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en un aumento de carácter excepcional coyuntural e imprevisible de las tareas habituales y ordinarias de impartición de cursos de enseñanza de idiomas por el inicio del curso*. Aunque este tipo de expresiones pueda conferir cierta precisión, necesaria en el lenguaje jurídico, un periodo sintáctico largo puede convertirse en un inconveniente a la hora de traducir.

Un rasgo sobresaliente del lenguaje contractual es, además, la presencia de la modalidad deóntica del verbo, que expresa deber, obligación y necesidad. Para ello se utiliza el futuro de obligación (*cumplirá, tendrá que, no podrá, abonará*), el presente de indicativo (*el contrato se formaliza, las partes acuerdan*) o expresiones de obligación (*las condiciones necesarias, las reglas de conducta impuestas, los requisitos exigidos*). También son frecuentes los imperativos de tercera persona con el pronombre personal enclítico (*señálese, notifíquese*);

Asimismo, en los contratos abundan las construcciones pasivas, que contribuyen a crear despersonalización, ocultación, exención de responsabilidad. Hay dos tipos de construcciones pasivas: la pasiva perifrástica, en la que el sentido de agencia es introducido mediante la preposición *por* (como en *será cofinanciado por el Fondo Social Europeo, la actividad a desarrollar por el trabajador*), y la pasiva refleja, obtenida con *se + verbo en la tercera persona de singular o plural* (como en *se regula la relación laboral, o en el contrato se concierta para realizar trabajos periódicos*). También podemos encontrar la pasiva refleja mixta, en la que se mezclan las dos tipologías precedentes (como en *el importe de los gastos ordinarios se abonará por la empresa*).

Otra característica peculiar del lenguaje jurídico es la utilización de los adverbios en *-mente*, como *satisfactoriamente, totalmente, exclusivamente, ocasionalmente, periódicamente, etc.* para indicar el modo en el que tiene que llevarse a cabo la acción.

Por último, también podemos encontrar una inversión sujeto-verbo, lo que confiere al texto un estilo formal y solemne, como destaca en el siguiente ejemplo de una fórmula de cierre:

*Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, **firmando las partes interesadas.***

Finalmente, desde el punto de vista de la estructura sintáctica del periodo, podemos destacar en el lenguaje jurídico una preponderancia de la hipotaxis, esto es, una relación sintáctica de tipo jerárquico. En los contratos de trabajo esta tendencia hacia la subordinación resulta menos marcada; aun así se encuentra con bastante facilidad. Esta subordinación sintáctica se obtiene a través de recursos como la *oración-párrafo*, esto es, una oración extremadamente larga que a veces hace muy difícil su comprensión e inteligibilidad y puede corresponder a enteras cláusulas. Un ejemplo puede ser el siguiente:

En lo no previsto en este contrato, se estará a lo dispuesto en el art. 11 de la Ley 11/2013 de 26 de Julio, a la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, salvo lo establecido en su art. 2.7, así como a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) y en el Convenio Colectivo de...

Además, el uso excesivo de recursos anafóricos (*dicho, mencionado, citado*) y el abuso de expresiones como *el mismo, la misma* contribuyen a la creación de un estilo ampuloso y recargado típico del lenguaje jurídico, como hemos explicado precedentemente. En este sentido, el lenguaje jurídico se diferencia de otros tipos de lenguajes especializados (como el económico, por ejemplo) que prefieren una construcción sintáctica por parataxis, o sea de coordinación y yuxtaposición.

2.3 El inglés jurídico

El inglés jurídico se enmarca dentro del denominado IPA, esto es, el Inglés Profesional y Académico, conocido también como *Inglés para Fines Específicos* (IFE, cuyo correspondiente inglés es el ESP, *English for Specific Purposes*) (Alcaraz Varó, 2007:1).

El inglés jurídico es “la lengua de una amplia cultura jurídica extendida por los países que formaron parte del Imperio Británico durante muchos años antes de independizarse” (Alcaraz Varó, 2007:1). Por ello, el lenguaje jurídico inglés actual es el resultado de las múltiples influencias que recibió el derecho inglés a lo largo de su historia, en un primer momento por parte de las tribus germánicas autóctonas, en un segundo momento del latín a través del *Corpus Iuris Civilis* de Justiniano y finalmente del francés normando. Por tanto, el inglés jurídico se ha caracterizado por una evolución lingüística y conceptual singular que ha determinado la presencia, en este lenguaje de especialidad, de numerosos términos latinos y franceses (Borja Albi, 2000: 21).

Hoy en día, en un mundo globalizado donde las relaciones internacionales, el comercio y las transacciones legales entre fronteras han adquirido un carácter global, el inglés jurídico se ha convertido en la lengua franca de comunicación transnacional entre comunidades profesionales.

Si esto resulta menos problemático en ámbitos como el científico o el tecnológico, en los que los términos son unívocos y se utilizan de manera uniforme en toda la comunidad científica internacional, la situación es más complicada por lo que atañe al campo jurídico (Orts Llopis, 2008: 100). Como ya comentamos, el lenguaje jurídico es peculiar de cada ordenamiento jurídico y de cada nación, y procede de evoluciones históricas y culturales distintas. Estas diferencias desafían la labor del traductor, que tiene que conocer a fondo ambos sistemas lingüísticos y jurídicos. Un buen conocimiento del inglés jurídico es un aspecto fundamental para todo traductor, que debe saber desenvolverse con habilidad entre una lengua y la otra, entre un ordenamiento jurídico y el otro.

A continuación vamos a explicar las características propias del inglés jurídico, resaltando las pertenecientes a nuestro género a traducir.

Por lo general, podemos decir que el lenguaje jurídico inglés resulta complejo y difícil no solo para los estudiosos extranjeros sino también para los propios hablantes nativos. Por esta razón han surgido en algunos países de habla inglesa varios movimientos e iniciativas de grupos e instituciones, como por ejemplo el llamado *Plain English Campaign*, dirigidos a la simplificación y a una mayor transparencia del lenguaje jurídico (Alcaráz Varó, 2007: 73). Sin embargo, pese a este esfuerzo simplificador, el inglés jurídico sigue siendo muy complicado para el ciudadano medio.

Más específicamente, el inglés jurídico de los contratos es un lenguaje técnico, conservador y formal, muy detallado y repetitivo en cuanto a forma y contenido, debido a que su función principal es, como ya vimos con el español jurídico, regular la aplicación de las obligaciones y de los derechos de cada parte contratante (Frade, 2013: 4).

Desde el punto de vista de la macroestructura textual, los contratos británicos también suelen tener una configuración convencional fija. Además del título, normalmente constan de un párrafo introductorio sobre la identidad de las partes y los elementos objetivos, de las cláusulas obligatorias numeradas y tituladas (cuyo contenido tiene que incluir los *particulars of employment* que explicamos en el primer capítulo, cfr. §1.2.1), y de la fórmula de cierre final con las firmas de la empresa y del trabajador. Entre el párrafo introductorio y las cláusulas también pueden aparecer los *recitals* (considerandos), fácilmente identificables por las expresiones *whereas* o *now therefore* que los introducen, cuya función es la de explicar los posibles antecedentes entre las partes y razonar el contenido del contrato (Frade, 2013: 118).

Con respecto al estilo, como ya hemos visto anteriormente, los contratos suelen tener un carácter fundamentalmente convencional y formulario, ya que utilizan estructuras y convenciones recurrentes para moldear su lectura e interpretación. Siempre siguiendo a Frade (2013: 4), dos características peculiares de los contratos son la *all-inclusiveness* y la *self-containedness*. La

primera se refiere a la inclusión en una misma frase o periodo de todas las informaciones relativas a una determinada cuestión, para alcanzar la mayor precisión posible. A veces esto resulta en una estructura sintáctica del periodo elaborado y extenso, como veremos al analizar los rasgos morfosintácticos. La *self-containedness*, en cambio, se asienta en la autonomía semántica de cada sección (cláusula) del contrato, que proporciona al lector una unidad de información completa e independiente de las otras. La comprensión de una cláusula, por tanto, no está vinculada a la lectura de las anteriores o posteriores.

Esta necesidad de precisión también se refleja en la redundancia expresiva, obtenida combinando dos términos con sentido parecido, a saber, dobles y tripletes como *false and untrue, terms and conditions, rules, regulations and policies, maintain and meet, duties and responsibilities.*, etc.

Otro rasgo peculiar que se encuentra en los contratos es la presencia de listas, cuya función es la de especificar y ejemplificar condiciones contractuales diferentes relativas a una misma cláusula. Un ejemplo podría ser el siguiente:

After the Employee's probationary period:

- I. the Employee shall give the Employer one month notice of his/her intention to terminate this employment and*
- II. the Employee's entitlement to notice from the Employer shall be the greater of one week for each complete year of continuous employment (subject to a maximum of twelve weeks) and one month.*

Por lo que atañe a los rasgos léxicos del inglés de los contratos, siguiendo a Alcaraz Varó (2007) y Borja Albi (2000), destacamos:

1. La presencia de arcaísmos y expresiones arcaizantes como *whilst, herewith, herein, hereinafter* y términos técnicos y formales que tienen un equivalente más coloquial en el lenguaje ordinario (*deem* → *consider*, *detain* → *hold*, *termination* → *end*, *present* → *give*).
2. El uso de verbos empíricos (*find, submit*, etc.) en vez de los especulativos (*think, believe, suggest*).
3. Los adjetivos de uso jurídico, entre los cuales, aparte de los adjetivos *legal, illegal, equitable*, etc. son muy frecuentes *absolute, qualified, constructive* y *actual*.
4. El uso de latinismos, cuya importancia deriva del prestigio de la Iglesia en ámbito europeo durante la Edad Media y de la preponderancia del latín como lengua de comunicación internacional en esa época. Las palabras latinas se distinguen en dos grupos:

4.1 Las palabras típicamente latinas como *status* (estado, condición), *pari passu* (en igualdad de condiciones), *bona fide* (de buena fe); en los contratos de trabajo estas expresiones latinas no suelen ser muy frecuentes. A nuestro entender, esto puede deberse al hecho de que la rama del Derecho laboral, como sabemos, surgió relativamente tarde y adoptó los términos ingleses ya existentes.

4.2 Las palabras adaptadas al inglés como *assign*, *bankrupt*, *liable*, etc (Borja Albi, 2000: 36).

5. La presencia de vocablos de origen francés o normando, como *force majeure* (fuerza mayor) y *payment in lieu of notice* (pago en lugar del preaviso).

Por lo que concierne más específicamente al vocabulario jurídico inglés y a su grado de especialidad, podemos distinguir entre tres tipologías principales (Alcaraz Varó, 2007: 82)

1. Términos exclusivamente jurídicos (también conocidos como *legalisms*) como *restrictive covenant*, *liability*, *litigation*, *impugn*; en los contratos de trabajo, como explicamos anteriormente, muchos términos técnicos pertenecen al ámbito económico, como *gratuity*, *employee discount programme*, *stakeholder pension*, etc.
2. Palabras del lenguaje cotidiano que han adquirido acepciones jurídicas, como *bring*, *discharge* y *take*.
3. Palabras del lenguaje jurídico que han pasado al lenguaje común, como *prescribe*, *convinced*, *action* y *proceedings*.

Además de estas tres categorías, queremos destacar otras dos típicas del lenguaje contractual, o sea la de las palabras y expresiones formales y precisas y la de los términos vagos y generales. La primera está formada por expresiones absolutas y restrictivas como *at any time*, *irrevocable*, *any and all*, etc. y locuciones formales como *as promptly as practicable*, *without prejudice*, *totally null and void*, etc., cuya finalidad es, una vez más, la de obtener la máxima precisión y claridad posible (Frade, 2013: 27-28). El grupo de las palabras vagas, en cambio, incluye vocablos como *proper*, *unreasonable*, *available*, *care*, *similar*, etc., que no poseen un significado referencial preciso y pueden interpretarse de manera diferente (Frade, 2013: 24-25).

A nivel morfosintáctico, en cambio, las principales características del inglés contractual son las siguientes:

1. La repetición abundante de los sufijos *-er/or* y *-ee*. En el contrato de trabajo encontramos obviamente *employer*, *employee*.
2. El uso abundante de adverbios, preposiciones y conjunciones peculiares como *hereinafter*, *whereof*, *hereby*, *thereafter* y construcciones gerundivas como *without*

compensation being due to you (sin que usted tenga derecho a indemnización alguna) que confieren un carácter formal al texto.

3. El empleo de conectores peculiares, como *first...*, *secondly...*, *third...* para conectar frases y cláusulas o conectores adverbiales como *notwithstanding*, *subject to*, *without prejudice*.
4. La ausencia de pronombres anafóricos como *it* y *this* , que aparecen solo en frases como *It is agreed as follows...* .
5. La repetición abundante de palabras, debido sobre todo a la falta o a la escasez de conectores y a la tendencia a la yuxtaposición. Esta repetición se manifiesta a través el uso de dobles y tripletes y responde al propósito de evitar la ambigüedad a toda costa.
6. La abundancia de las nominalizaciones con post-modificación en los grupos nominales. Así en vez de *provide for the payment* encontraríamos *make such provisions for the payment*, y en vez de *arrange* se utilizaría *make the arrangements*.
7. El uso de locuciones preposicionales peculiares con la estructura P+N+P (preposición + nombre + preposición) como en *in respect of* o *in accordance with*.
8. El uso de grupos verbales peculiares, entre los cuales cabe destacar las formas no finitas y las formas finitas del tipo *modal auxiliary* como *shall+be+past participle* (utilizada normalmente para expresar obligación en los acuerdos legales) y *may+infinitivo* (que normalmente se emplea para expresar el derecho de las partes a hacer o no hacer determinados actos).
9. La abundancia de verbos performativos o realizativos (*agree*, *promise*, *overrule*, etc.).
10. El empleo de preposiciones sufijadas como *hereto*, *thereon*, etc, que confieren al texto un estilo más pomposo.
11. La frecuencia de la construcción pasiva, (*terms and conditions are given to you*, *it is agreed that*, *payments are made monthly*, etc.) en la que el enfoque es el resultado de la acción y no los actores de la misma.
12. La abundancia de frases condicionales, introducidas por las conjunciones *if* o *unless* y por locuciones como *in the event of*, *in case (of)*, que regulan la relación entre empresa y trabajador en el caso de que se verifiquen contingencias futuras (Frade, 2013: 52).
13. La aparición de adverbios al principio de la frase como conectores, que ayudan a conferir un carácter formal al lenguaje jurídico y representan una de sus características más peculiares. Entre otros destacamos *whereas*, *in witness thereof*, *provided that*.
14. La inversión sujeto-verbo, no muy frecuente pero posible, como en la frase siguiente:

Should your place of work be within a Department Store, this contract of employment will be subject to store approval.
15. Una marcada progresión temática, esto es, una cohesión interna muy destacada que debería facilitar la lectura del texto.

Por lo que atañe a la estructura sintáctica del período, en los contratos del mundo anglosajón destaca la presencia de oraciones coordinadas o yuxtapuestas, ligadas por medio de conectores como *and* y *or*, comas, punto y comas y puntos. También se suelen encontrar frases paralelas y comparadas mediante conjunciones correlativas (*both/and, either/or, neither/nor*). Sin embargo, a veces podemos incurrir en oraciones largas y complejas con escasez de conectores, cuyo intento es el de alcanzar la máxima precisión. Esta estructura sintáctica dificulta la comprensión y la interpretación del texto, creando un estilo cortante a través de una subordinación múltiple que crea frases más largas de lo habitual. A continuación presentamos un ejemplo:

Whilst each of the restrictions set out in clauses 34, 35 and 36 above are considered by the parties to be reasonable in all the circumstances as at the date of this Contract, if any one or more of such restrictions shall be judged to be void as going beyond what is reasonable in all the circumstances for the protection of the legitimate business interests of the Company but would be valid if any one or more of the period of the restriction, the range of activities and the area to which the restriction relates were reduced, the restriction(s) shall be deemed to apply with such modification(s) as may be necessary to make them valid and effective and any such modification of one restriction shall not affect the validity of any other restriction contained in this Contract.

Una vez considerados los rasgos léxico-estilísticos y los morfosintácticos, también cabe mencionar otra característica peculiar de los textos jurídicos ingleses, esto es, el aspecto gráfico que suelen tener. Efectivamente, los documentos legales ingleses utilizan diferentes convenciones tipográficas (como el formato del párrafo, el tipo de letra, los sangrados, etc.) para diferenciar secciones y destacar la importancia de los apartados. Esto contribuye a crear la estructura fija y el carácter formulario típico del que hablamos anteriormente, y debe de responder a la voluntad de reflejar la organización lógica del pensamiento o el recuento cronológico de hechos (Borja Albi, 2000: 24).

2.4 Incongruencias y soluciones más frecuentemente adoptadas

“La traducción de textos y de documentos jurídicos es una actividad que requiere mucho «oficio», es decir, concentración, rigor, habilidad, dedicación, paciencia y, sobre todo, gusto estético y filológico para alcanzar el objetivo fundamental de la misma, que no es otro que reproducir, de la forma más atinada y natural, el mensaje de la lengua de partida (LP) con la equivalencia semántica, estilística y discursiva de la lengua terminal, meta o de llegada (LT). Pero, además, teniendo en cuenta que cada lengua tiene su propio genio y personalidad, se ha de mantener el alma y las esencias del escrito de partida,

conservando en lo posible, aunque no sea siempre factible ni recomendable, los nexos discursivos, y se ha de huir, en la lengua de llegada, de calcos inaceptables, de préstamos innecesarios y de cualquier otro tipo de recursos forzados.” (Alcaraz Varó, 2007: 85)

A nuestro entender, este fragmento sintetiza perfectamente la tarea del traductor a la hora de establecer una metodología de traducción. Efectivamente, el traductor no solo tiene que comprender el texto, sino que tiene que hacerlo comprender (Álvarez Calleja, 2002: 3). Por ello es importante que consulte todos los medios necesarios para poder producir una traducción que respete plenamente el sentido del texto original y al mismo tiempo cumpla con las expectativas del lector meta.

Como hemos ido destacando varias veces a lo largo del presente capítulo, la traducción jurídica no puede basarse únicamente en una transliteración de términos jurídicos de una lengua a otra. Los problemas a los que el traductor tiene que enfrentarse durante su labor no son exclusivamente de tipo lingüístico o sintáctico debido a las diferencias entre la lengua origen y la lengua meta. La lingüística contrastiva, o sea la que se ocupa de analizar y describir en detalle las diferencias y similitudes entre dos o más idiomas tomando en cuenta su aspecto fonético, morfológico y sintáctico, es sin duda una herramienta muy valiosa a la hora de afrontar una traducción jurídica. Sin embargo, el traductor tiene que tener en cuenta también las discrepancias conceptuales entre dos sistemas jurídicos diferentes. En este sentido, la equivalencia absoluta entre dos términos es imposible, por ello el traductor necesita tener conocimientos básicos sobre los dos ordenamientos y acostumbrarse a resolver estos problemas a través de su experiencia e intuición (Bestué y Orozco, 2011: 181). A la luz de lo dicho anteriormente, la traducción se presenta como una especie de *problem-solving*, ya que, como afirman Alcaraz Varó y Hughes (2002a):

“In doing so, the translator, as cultural mediator, will often have to rely on the unsatisfactory counsel of hunch and intuition, much as the researcher has to learn to live with doubt and even to build a system of enquiry on this uncertain basis. The method of proceeding from doubt to something approaching certainty, or of conceiving of the work on hand as a continuous process of problem-solving, is at least as old as Descartes, but in the field with which we are concerned here there is nothing abstract about the procedure. Like the researcher, the translator of legal texts moves forward by constantly referring back to what is known to work, both in the tapping of available linguistic resources and in the handling and adjustment of legal concepts.” (Alcaraz Varó y Hughes, 2002a: 153)

El propósito del presente apartado es el de enumerar las discrepancias entre inglés y español jurídico y los problemas que estas representan a la hora de realizar una traducción profesional. A continuación indicaremos las principales incongruencias léxicas, morfosintácticas y estilísticas así como las soluciones más frecuentemente adoptadas, centrándonos en las que aparecen en el subgénero al que pertenece nuestro texto a traducir. En este apartado se encuentran en buena medida las obras de Álvarez Calleja (2002) y Mayoral Asensio (2003), que nos han resultado muy útiles a la hora de establecer una comparación traductológica entre las dos lenguas.

Entre los problemas de tipo léxico destacamos:

1. Sinonimia: una palabra es sinónima cuando “tiene una misma o muy parecida significación que otra” (DRAE). La sinonimia puede ser absoluta cuando dos elementos son intercambiables en todos los contextos y tienen el mismo sentido simbólico, objetivo y real. La sinonimia parcial, en cambio, se da cuando dos significantes diferentes tienen dos sentidos parecidos. Por ejemplo, entre los sinónimos parciales del verbo *anular* encontramos *revocar*, *abolir*, *abrogar*, y *suspender*, etc. El problema que presenta la sinonimia parcial es que muchas palabras son sinónimas en el lenguaje común (como *anular*, *rescindir*, *revocar* o *invalidar* referidas a un contrato) pero no siempre lo son en el jurídico. (Alcaraz Varó y Hughes, 2002b: 97).
2. Polisemia, que se da cuando un mismo significante tiene diferentes significados. Un ejemplo puede ser el término *compensation*, que puede significar indemnización, remuneración/salario o compensación (reacción química).
3. Homonimia, un fenómeno parecido a la polisemia, aunque diferente. Dos términos son homónimos cuando “sus significantes son iguales y sus significados completamente diferentes, porque no tienen ninguna nota semántica en común, debido sobre todo a que su etimología es dispar” (Alcaraz Varó, 2002: 84). Por ejemplo, la palabra *act* puede ser sustantivo (ley, declaración) o verbo (actuar, representar, funcionar, etc.).
4. Hiponimia, esto es, la pertenencia del significado de una palabra al significado más amplio de otra. Por ejemplo, *rose* y *carnation* son hipónimos, mientras que *flower* es su hiperhónimo; en las cláusulas contractuales relativas al despido disciplinario, el término *misconduct* (mala praxis) podría considerarse hiperhónimo, mientras que las acciones de *discriminate against*, *harass*, *victimise* y *bully* podrían representar sus hipónimos.
5. Falsos amigos, esto es, palabras pertenecientes a dos lenguas diferentes que “se asemejan mucho en la forma pero difieren en el significado” (DRAE). No se trata de ningún préstamo o calco, sino de “palabras que han tenido una evolución etimológica diferente” (Alcaraz Varó, 2007, 90). Hay muchos ejemplos de falsos amigos en la traducción jurídica inglés-español; entre los más relevantes destacamos *section* y *sección*: la palabra inglesa se traduce en español como *artículo* (en las leyes

parlamentarias), mientras que *sección* en español estaría representada por el término *article* en inglés. En el ámbito de los contratos de trabajo, un falso amigo está representado por el término *salary*, cuya traducción correcta sería *retribución*. De hecho, *salary* indica la retribución total anual del trabajador, mientras que *salario* correspondería al término inglés *wage*. Para detectar los falsos amigos, Alcaraz Varó (2007: 91) nos aconseja “poner en cuarentena” todas las palabras desconocidas cuyos significantes son parecidos y consultar un diccionario monolingüe que presente todas sus acepciones.

6. Compuestos, o sea palabras formadas por dos o más morfemas léxicos que corresponden a una sola unidad semántica, como *collective agreement*. Muchas veces, los compuestos jurídicos ingleses tienen un equivalente en español, precisamente por tener un significado muy específico. Sin embargo, a veces no se encuentra una correspondencia directa, y el traductor tiene que suprimir esta construcción (*joint-venture factory* → *empresa mixta*).
7. Préstamos y calcos, necesarios cuando no existe un término correspondiente adecuado en la lengua meta. Por ejemplo, el término *Bachelor of Arts* se emplea como préstamo crudo en la traducción española por falta de una palabra equivalente. Asimismo, los calcos sirven para llenar los vacíos conceptuales en la lengua de llegada, aunque a veces sea necesaria una explicación de los mismos para que el concepto resulte más comprensible al lector meta. Así, por ejemplo, *severability* se traduce por *separabilidad*, al que se añade una explicación entre paréntesis (*condición de un contrato que permite la anulación parcial de sus cláusulas*).
8. Fórmulas: las expresiones estereotipadas de la lengua origen deben traducirse a la lengua meta con las expresiones correspondientes. Por ejemplo, *in witness thereof* se puede traducir con la expresión *en prueba de conformidad y aceptación*.

Al hilo de lo dicho, y siguiendo a Alcaraz Varó y Hughes (2002b: 85), deberíamos evitar los problemas traductológicos inglés-español consultando asiduamente los diccionarios, las obras de referencia y los textos paralelos, herramientas imprescindibles a la hora de realizar una traducción especializada de calidad.

Consideradas las principales discrepancias léxicas entre los dos lenguajes jurídicos, vamos ahora a destacar las diferencias sintácticas que mayormente se encuentran en este tipo de traducción. Entre las más relevantes encontramos:

1. Uso del tiempo futuro: el *shall* inglés con valor arcaico (cfr §2.3) se mantiene en la versión española con el uso del tiempo futuro (*shall enjoy the rights* → *será titular de los derechos*). Más bien, en español el tiempo futuro es incluso más marcado, al utilizarlo

para la traducción de expresiones como *may adopt* (*podrá adoptar*) o *to be adopted* (*que se deberá adoptar*).

2. Formas impersonales *-ing*, *to-inf*, *-ed*. Aunque el uso del gerundio en español es mucho más limitado que en inglés, en algunos casos el participio de presente inglés se puede traducir al español por gerundio (*by encouraging cooperation* → *fomentando la cooperación*). Sin embargo, normalmente se tiende a usar el infinitivo español para traducir las formas inglesas *-ing* y *to-inf*: *by signing this contract, you agree that..* → *al firmar este contrato, el trabajador acepta..* Otras veces la forma *-ing* se traduce por sustantivo o por futuro (*after consulting* → *previa consulta*). En cambio, la forma *-ed* inglesa no se suele reproducir en la versión española: *The Employee is entitled to a break of...* → *El trabajador tendrá derecho a un descanso de...* No obstante, en otras ocasiones sí se puede conservar el pasado inglés en español (*any hours worked but not paid* → *las horas trabajadas pero no pagadas*).
3. Frecuencia de la construcción pasiva. Aunque la voz pasiva es mucho más frecuente en inglés que en español, a veces se puede mantener en la versión española debido al carácter formal y arcaico del lenguaje legal español (*shall be appointed* → *será nombrado*). De todos modos, se evita en lo posible el uso de la pasiva en español, y se prefiere la construcción activa del verbo, que resulta mucho más natural: *The employee shall be appointed to the role of...* → *El trabajador prestará sus servicios como...* . En particular, en la mayoría de los casos la voz pasiva inglesa se reproduce en español con el se reflexivo: *the duration may be extended by up to 3 months* → *la duración podrá prolongarse hasta un máximo de 3 meses*.
4. Uso limitado del determinante inglés, en contraposición con el español, que produce cambios relevantes en la construcción del discurso jurídico (*Unlawful discrimination will not be permitted* → *No está permitida la discriminación ilegal*).
5. Pronombres y coherencia textual: los pronombres funcionan en inglés casi exclusivamente como marca sintáctica, esto es, no tienen un contenido semántico propio aunque ocupen la posición de elementos con sentido semántico pleno. Esto a veces hace difícil la comprensión por parte del traductor, que no siempre puede traducir el pronombre de la lengua origen por el pronombre correspondiente de la lengua meta. En general, en español es aconsejable usar el demostrativo (*You are entitled to reclaim any other authorised expenses, provided they are supported by..* → *el trabajador tendrá derecho a reclamar el reembolso de los gastos autorizados, a condición de que estos se justifiquen con..*); sin embargo, se prefiere traducir el demostrativo inglés por un artículo u otro pronombre, para obtener un sentido más natural en español: *pursuant to this contract* → *en virtud del presente contrato*).

6. Generalización: para traducir el artículo indeterminado inglés *a/an*, en español se utiliza normalmente el artículo definido, el sustantivo u otros determinantes como *cualquier* o *todo* (*When the Company makes a decision to.. → cuando la empresa adopte la decisión de..*).
7. Cambio en la persona: por ejemplo, la primera persona singular se puede traducir en español por la tercera persona singular (*I do hereby certify that → el abajo firmante certifica que*); asimismo, la segunda persona singular utilizada en los contratos de trabajo ingleses para referirse al empleado se puede traducir en español con el término *trabajador* (*you shall not disclose any information concerning the Company's business → el trabajador no revelará información alguna concerniente a la actividad empresarial*).
8. Transposición, esto es, el uso de una categoría gramatical por otra (*the Company's business → la actividad empresarial*). La elección de recurrir a la transposición se debe a que la misma fuerza semántica puede existir en dos categorías gramaticales diferentes según las lenguas.

Desde el punto de vista estilístico, en la traducción jurídica inglés-español se pueden apreciar cambios importantes, debido sobre todo a las características formales que diferencian las dos lenguas. Entre los aspectos más relevantes en este sentido destacamos:

1. Las estructuras retóricas, que pueden resultar muy diferentes en inglés y en español. Por ello es importante que el traductor conozca a fondo no solo las construcciones sintácticas y lingüísticas de las dos lenguas, sino también los elementos superestructurales del texto como títulos, subtítulos, ilustraciones, etc.
2. La naturalización de elementos enfáticos, lo que ocurre cuando se cambia la progresión temática del discurso. Esta depende de la posición en la oración del tema, o sea la información dada y conocida, y del rema, o sea la información nueva que se proporciona al lector. Por ejemplo, al suprimir la construcción sintáctica del *introductory it* en inglés y al adelantar el rema, el énfasis cambia en los dos textos, y el rema se convierte en tema:

It is not required that female employees are subjected to mandatory pregnancy tests.

Los empleados de género femenino no deberán someterse a pruebas de embarazo obligatorias.

3. El deslizamiento de voces y elementos marcados, que ocurre cuando, por ejemplo, convertimos la pasiva inglesa en una activa en español.
4. La omisión, un procedimiento que puede ser peligroso para el traductor pero que a veces resulta necesario cuando la información es totalmente irrelevante. Esto puede pasar con

las expresiones estereotipadas y vacías como *provided however that* o *now therefore* o con las reiteraciones obvias.

5. La simplificación, que concierne sobre todo al uso de dobletes, tripletes y reiteraciones típicas del lenguaje jurídico inglés que pueden crear redundancia expresiva y dificultad de comprensión a la hora de traducir el texto (*transfer and assign* → *trasferir/autorizaciones, approvals and consents* → *autorizaciones*).
6. La multiplicación, una estrategia contraria a la que acabamos de explicar (punto 3), pero que a veces responde a una necesidad de aclaración característica del lenguaje jurídico español. Por ejemplo, el término *agrees* en inglés se puede traducir por la expresión española *pacta y conviene*;
7. La omisión de las mayúsculas, mucho menos frecuentes en el lenguaje jurídico español que en el inglés (*the Company* → *la empresa*);

Además de las discrepancias léxicas, sintácticas y estilísticas que pueden representar un problema en la traducción de textos jurídicos, el traductor tiene también que enfrentarse a incongruencias de tipo conceptual y semántico, debido, como ya hemos dicho, a las diferencias existentes entre los dos sistemas jurídicos. Esto puede resultar en una falta de correspondencia entre términos e incluso en una falta de conceptos correspondientes en la lengua meta. Para solucionar estas lagunas conceptuales, el traductor puede recurrir a diferentes estrategias. La *adaptación funcional* se utiliza cuando falta el equivalente directo de un término del texto origen; en este caso el traductor podría utilizar el concepto de la lengua meta que tiene la misma función y que mayormente se acerca desde el punto de vista semántico. Así, por ejemplo, la expresión *non-circumvention and non-disclosure* se puede traducir en español simplemente por *confidencialidad*. La *generalización* (que no ha de confundirse con la generalización anteriormente citada, que se refiere a la generalización sintáctica del artículo indeterminado inglés *a/an*) ofrece la posibilidad de utilizar un término especializado más general para no incurrir en errores conceptuales. De esta manera, *deed* se podría traducir por *documento*, mientras que *attorney-in-law* se podría indicar simplemente como *abogado*. Finalmente, el traductor también puede recurrir a soluciones aproximadas, o sea palabras y expresiones que se acercan mucho desde el punto de vista semántico a las del texto origen, pero que no coinciden totalmente con estas últimas. Así, por ejemplo, *trust* podría expresarse por *fideicomiso*, *Registrar* por *Secretario General*, etc. No obstante, esta no es la solución más adecuada, ya que es importante respetar en la mayor medida posible el significado del texto meta.

3. PROPUESTA DE TRADUCCIÓN

En el presente capítulo presentamos nuestra traducción del texto origen, un contrato de trabajo británico del que, por razones prácticas, analizaremos solo algunas cláusulas. Sin embargo, incluimos el texto completo en la sección *Apéndices I*, para que cualquier persona interesada pueda consultarlo. Queremos destacar, además, que el título del presente capítulo no es casual: nuestro texto meta pretende ser una *propuesta* de traducción, esto es, solo una entre las posibles traducciones correctas: como sabemos, no existe una manera única de acercarse a la labor de traducción, ni una traducción que pueda considerarse ideal y perfecta (Ponce Márquez, 2007).

3.1 Texto origen y texto meta

TEXTO ORIGEN	TEXTO META
<p>TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT Store/Concession Manager</p> <p>This contract of employment sets out the terms and conditions on which you are employed as at the date of issue. They are given to you in accordance with the Employment Rights Act 1996.</p>	<p>CONDICIONES DE EMPLEO Encargado de tienda</p> <p>El presente contrato de trabajo establece las condiciones de empleo bajo las que se contrata al trabajador a la fecha de emisión. Dichas condiciones se estipulan de conformidad con la Ley Británica de Derechos en Materia de Empleo (Employment Rights Act) de 1996.</p>
<p>EMPLOYER: (Company name) (“the Company”) (Station Way, St Albans, Hertfordshire, AL1 5HE, UK)</p> <p>EMPLOYEE NAME: (name of the employee)</p> <p>EMPLOYEE ADDRESS: 2 Kensington Place, Bath, BA1 6AW</p>	<p>EMPRESARIO: (nombre de la empresa) (en adelante, “la Empresa”) (Station Way, St Albans, Hertfordshire, AL1 5HE, Reino Unido)</p> <p>NOMBRE DEL TRABAJADOR: (nombre del trabajador)</p> <p>DOMICILIO DEL TRABAJADOR: 2 Kensington Place, Bath, BA1 6AW</p>

<p>1, DATE OF COMMENCEMENT OF EMPLOYMENT</p> <p>You are employed from 31 August 2014 in the above position. For statutory purposes continuous service commenced on 31 August 2014.</p>	<p>1. FECHA DE COMIENZO DEL CONTRATO</p> <p>El presente contrato de trabajo regirá a partir del 31 de agosto de 2014, y el trabajador prestará sus servicios desempeñando el puesto anteriormente indicado. A efectos legales, la antigüedad laboral se calculará a partir del 31 de agosto de 2014.</p>
<p>2, PLACE OF WORK</p> <p>You will be employed at David Clulow Sunglasses, House of Fraser, Bath, 8163.</p> <p>However you may be required to work at other locations on a temporary or permanent basis as the Company shall from time to time reasonably direct. You would not normally be expected to relocate to a store where this would involve more than an additional hour's travelling in total.</p> <p>Your role will not involve you working outside the UK.</p>	<p>2. LUGAR DE TRABAJO</p> <p>El trabajador desempeñará sus funciones en David Clulow Sunglasses, ubicada en House of Fraser, Bath, 8163.</p> <p>No obstante, la Empresa podrá requerir, ocasionalmente y de manera razonable, que el trabajador preste sus servicios en otros lugares de trabajo, de forma temporal o permanente. Normalmente, el trabajador no tendrá la obligación de trasladarse a otro centro de trabajo en el caso de que dicho desplazamiento suponga más de una hora adicional de viaje en total.</p> <p>El trabajador desarrollará sus funciones profesionales exclusivamente dentro del territorio nacional.</p>
<p>3, ELIGIBILITY TO WORK IN THE UK</p> <p>It is a condition of your employment that you are and remain eligible to work in the United Kingdom. You may be dismissed without notice if it comes to our attention at any time that you are not eligible to work in the United Kingdom. [...]</p>	<p>3. IDONEIDAD PARA TRABAJAR EN EL REINO UNIDO</p> <p>Es condición del presente contrato que el trabajador reúna y siga reuniendo los requisitos legales necesarios para trabajar en el Reino Unido. Si en cualquier momento se tuviera conocimiento de que el trabajador no cumple dicha condición, la Empresa podrá despedirlo sin previo aviso. [...]</p>

<p>5, JOB TITLE</p> <p>You are appointed to the role of Store Manager.</p>	<p>5. PUESTO DE TRABAJO</p> <p>El trabajador prestará sus servicios en calidad de encargado de tienda.</p>
<p>6, REPORTING LINES</p> <p>You will report to the Area Manager.</p>	<p>6. LÍNEAS JERÁRQUICAS</p> <p>El trabajador responderá ante el gerente de área.</p>
<p>7, DUTIES</p> <p>You are employed as a Store Manager and as such will be expected to satisfactorily perform all functions and duties consistent with the position, as specified by <i>(Company name)</i> together with other duties that may be reasonably assigned to you from time to time by your Area Manager in order to meet the needs of the business. When you join you will be given a Job Description. This Job Description is not a contractual document and the Company reserves the right to amend it, to ensue that it relates to the changing needs of your job and/or the business.</p> <p>The Company may from time to time second you to work of a similar nature or make reasonable variations to your job title, job description and/or responsibilities. You are required to comply with all the Company's rules, regulations and policies in force.</p>	<p>7. DEBERES</p> <p>El trabajador está contratado como encargado de tienda y, al prestar sus servicios, deberá desempeñar satisfactoriamente todas las funciones y los deberes que la Empresa le asigne conforme a su puesto de trabajo. Asimismo, el trabajador deberá cumplir aquellas obligaciones que el gerente de área pueda atribuirle, periódicamente y de manera razonable, para atender las necesidades de la Empresa. Al incorporarse a esta última, el trabajador recibirá una descripción escrita del puesto de trabajo. Esta no constituye un documento contractual y la Empresa se reserva el derecho a modificarla para garantizar que cumpla con las necesidades cambiantes del puesto de trabajo del trabajador y/o de la actividad empresarial.</p> <p>Ocasionalmente, la Empresa podrá destinar al trabajador tareas de características similares, o modificar razonablemente sus funciones, la descripción de su puesto de trabajo y/o sus responsabilidades. El trabajador deberá cumplir todas las normas, reglamentos y políticas vigentes de la Empresa.</p>

<p>8, PROFESSIONAL REGISTRATION</p> <p>Should you be required to be registered with a professional body in order to practice, you are expected to maintain and meet the full requirements for professional registration at all times. Failure to comply will be deemed as failing to perform the duties and responsibilities required of you and may lead to disciplinary action.</p> <p>[...]</p>	<p>8. INSCRIPCIÓN PROFESIONAL</p> <p>En el supuesto de que el trabajador tuviera que estar inscrito en un colegio profesional para poder ejercer su labor, se le exigirá que cumpla plenamente y en todo momento los requisitos necesarios para la inscripción profesional. Un incumplimiento de dicha obligación se considerará como incumplimiento de los deberes y responsabilidades que le incumben y podrá dar lugar a medidas disciplinarias.</p> <p>[...]</p>
<p>10, PROBATIONARY PERIOD</p> <p>Your employment is subject to the successful completion of a 3 month probationary period. During the probationary period your performance will be monitored and reviewed by your manager, who may extend your probationary period at their discretion by up to a further 3 months.</p> <p>After the first 4 weeks of the probationary period either you or the Company may terminate your employment by giving one week's notice. The Company's Disciplinary and Capability/Performance Management Procedures do not apply during the probationary period. References will be obtained during this period; your employment is conditional upon receipt of satisfactory references and if unsatisfactory references are received your employment will be brought to an end with a week's notice (or a payment in lieu of notice).</p>	<p>10. PERIODO DE PRUEBA</p> <p>La contratación del trabajador está supeditada a la superación de un periodo de prueba de 3 meses. Durante el periodo de prueba el supervisor del trabajador seguirá y revisará su rendimiento, pudiendo extender la duración del periodo de prueba a su discreción hasta un máximo de otros 3 meses.</p> <p>Después de las primeras cuatro semanas del periodo de prueba, el trabajador o la Empresa podrán rescindir el presente contrato de trabajo previa notificación con una semana de antelación. Los procedimientos disciplinarios y de evaluación del desempeño de las obligaciones vigentes en la Empresa no serán aplicables durante el periodo de prueba. A lo largo de este periodo, la Empresa conseguirá referencias sobre el trabajador, cuya contratación quedará condicionada a la obtención de</p>

	<p>referencias satisfactorias. De no ser así, se pondrá fin a la relación laboral, previa notificación al trabajador con una semana de antelación (o un pago en lugar del preaviso).</p>
<p>11, REMUNERATION</p> <p>Your basic rate of pay will be £16,000 gross per annum less deductions for Tax and National Insurance. Payments are made monthly, by bank credit transfer into your nominated bank account on the last working day of each month unless this is a weekend or a Bank Holiday, in which case you will be paid on the nearest previous working day.</p> <p>The Company reserves the right to alter its pay frequency, the date when payment is made, or the method of payment, on giving reasonable notice.</p>	<p>11. RETRIBUCIÓN</p> <p>El salario base del trabajador será de 16.000 libras esterlinas brutas anuales, de las que se deducirán los impuestos sobre la renta y las cotizaciones a la Seguridad Social. Los pagos se realizarán mensualmente por transferencia bancaria a la cuenta corriente que el trabajador indique, el último día laborable del mes, a menos de que se trate de un sábado o un domingo o de un día festivo, en cuyo caso el pago se abonará al trabajador el día laborable anterior más próximo.</p> <p>La Empresa se reserva el derecho a modificar la frecuencia, la fecha y el método de pago previa notificación razonable.</p>
<p>11.1, BONUS PROGRAMMES</p> <p>You will be entitled to participate in the Company's Bonus Programmes. These programmes are not contractual and may be amended and/or discontinued, in whole or in part, at any time at the sole discretion of the Company. Details of the Bonus programmes will be supplied to you by your Area Manager. You must be employed by (Company name) on the date the payment is made in order to receive payment. [...]</p>	<p>11.1 PLANES DE INCENTIVOS</p> <p>El trabajador tendrá derecho a participar en los planes de incentivos de la Empresa, que no son contractuales y podrán ser modificados o suspendidos en todo momento, total o parcialmente, a criterio exclusivo de la Empresa. El gerente de área se encargará de facilitar al trabajador los detalles de dichos planes. Para recibir el pago, en la fecha del mismo el trabajador deberá estar contratado. [...]</p>

<p>11.3, PAY REVIEWS</p> <p>Your pay will be reviewed annually. A review does not indicate that your pay will necessarily be increased.</p>	<p>11.3 REVISIÓN SALARIAL</p> <p>El salario del trabajador se revisará cada año. La revisión salarial no supondrá necesariamente un aumento del sueldo.</p>
<p>11.4, EXPENSES</p> <p>You are entitled to reclaim any other authorised expenses provided they are supported by the appropriate receipts or other proof of payment.</p>	<p>11.4 GASTOS</p> <p>El trabajador tendrá derecho a reclamar todos los gastos autorizados, a condición de que estén justificados con recibos apropiados u otros comprobantes de pago.</p>
<p>12, HOURS OF WORK</p> <p>Your basic contracted hours of work will be 37.5 hours per week, excluding breaks which are unpaid and do not count as part of your hours of work. These hours are normally, but not exclusively spread over 5 days per week and you will be notified by your Area Manager how these hours will be arranged each week. The Company reserves the right to vary these working hours in line with the needs of the business.</p> <p>The days and hours you are required to attend work will vary to meet the fluctuations of our business needs. You may be called upon to work on any day of the year, including Public Holidays, Saturdays and Sundays.</p> <p>The Company reserves the right to lay you off without pay or require you to work that time with a proportionate reduction in pay if, for any reason, there is a shortage of work or if normal working is suspended for any other reason beyond the Company's control. [...]</p>	<p>12. JORNADA DE TRABAJO</p> <p>La jornada de trabajo ordinaria prevista en virtud del presente contrato será de 37,5 horas semanales, excluidos los descansos, que no serán remunerados y no se computarán como horas de trabajo. Por lo general, aunque no exclusivamente, estas últimas estarán repartidas en cinco días por semana; el gerente de área informará al trabajador acerca de la distribución horaria de cada semana. La Empresa se reserva el derecho a modificar dichas horas de trabajo según sus necesidades.</p> <p>Los días y horas en que el trabajador deberá asistir al trabajo variarán a fin de cumplir con las necesidades cambiantes de la Empresa. Se le podrá requerir que trabaje en cualquier día del año, incluso en los días festivos, sábados o domingos.</p> <p>En el caso de que, por cualquier motivo, haya escasez de trabajo o se suspenda la jornada de trabajo ordinaria por cualquier otra causa ajena al control de la Empresa,</p>

	<p>esta se reserva el derecho a despedir al trabajador sin remuneración alguna o a exigirle que trabaje en las horas previstas con una disminución proporcional del sueldo. [...]</p>
<p>28, PERIODS OF NOTICE</p> <p><u>Notice to be given by the Company:</u></p> <p>During the first four weeks of employment no notice is required to terminate your employment. During the remainder of your probationary period one week’s notice will be given. Thereafter, the minimum period of notice required to be given by the Company is one month, increasing after four years completed service by one additional week’s notice for each completed year of employment thereafter, up to a maximum of 12 weeks.</p> <p><u>Notice to be given by Employee:</u></p> <p>You are required to give one month’s notice in all cases. The Company reserves the right to insist that you take part or all of your notice period as annual leave. If you are found guilty of gross misconduct, (Company name) will be entitled to dismiss you without notice.</p> <p>a) The Company reserves the right in its absolute discretion to make a payment in lieu of notice, in respect of all or part of your notice period, from which Tax and National Insurance will be deducted.</p> <p>b) (Company name) reserves the right to place individuals on garden leave or allocate different duties or a different workplace</p>	<p>28. PLAZO DE PREAVISO</p> <p><u>Plazo de preaviso que ha de respetar la Empresa</u></p> <p>Durante las primeras cuatro semanas de trabajo, la Empresa podrá despedir al trabajador sin previo aviso. Durante el tiempo restante del periodo de prueba, la Empresa deberá presentar al trabajador una notificación del despido con una semana de antelación. A partir de entonces, la Empresa deberá respetar un plazo de preaviso mínimo de un mes, al cual tendrá que añadir una semana por cada año adicional trabajado, hasta un máximo de 12 semanas, en el caso de que el trabajador hubiera estado contratado más de 4 años.</p> <p><u>Plazo de preaviso que ha de respetar el trabajador</u></p> <p>En todos los casos, el trabajador tendrá la obligación de presentar una notificación previa con un mes de antelación. La Empresa se reserva el derecho a insistir en que el trabajador disfrute como vacaciones anuales retribuidas una parte o la totalidad del plazo de preaviso. En el caso de que el trabajador sea culpable de una falta muy grave, (nombre de la Empresa) podrá despedirlo sin previo aviso.</p> <p>a) La Empresa se reserva el derecho a</p>

<p>during a notice period, should this be deemed appropriate by us.</p> <p>c) The Company does not have a normal retirement age for employees in your role. If you wish to retire from your employment you should give notice of termination in the normal way.</p> <p>[...]</p>	<p>realizar a su absoluta discreción un pago en lugar del preaviso, por lo que respecta a una parte o a la totalidad del plazo de preaviso, del que se deducirán los impuestos sobre la renta y las cotizaciones a la Seguridad Social.</p> <p>b) Si lo considera necesario, durante el plazo de preaviso la Empresa se reserva el derecho a imponer al trabajador una suspensión de empleo retribuida, asignarle tareas diferentes o destinarlo a otro lugar de trabajo.</p> <p>c) La Empresa no contempla una edad normal de jubilación para los trabajadores que cubren el puesto de trabajo previsto en este contrato. En el caso de que el trabajador desee jubilarse, podrá rescindir el contrato respetando el plazo de preaviso normalmente previsto en el mismo.</p> <p>[...]</p>
<p>34, TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT</p> <p>These terms and conditions may need to be amended from time to time in line with revised legislation and company policies and procedures. You will be given no less than 1 month's written notice of any such changes, either individually, or by general announcement if these relate to minor changes. If you continue in the employment of (Company name) after the amendment has been notified to you, it will be deemed that you have agreed to the change to your terms and conditions of employment. Therefore if</p>	<p>34. CONDICIONES DE EMPLEO</p> <p>Las presentes condiciones de empleo podrán modificarse ocasionalmente para adaptarse a las nuevas normativas y a las políticas y procedimientos de la Empresa. El trabajador recibirá comunicación de dichas modificaciones mediante una notificación escrita con al menos un mes de antelación, que se realizará bien individualmente o por medio de un anuncio general en el caso de que se trate de cambios no sustanciales. Si el trabajador sigue prestando sus servicios a (nombre de la Empresa) tras la entrega de la notificación, se considerará que ha aceptado</p>

<p>you object to any proposed amendment, you must notify both your Area Manager and the HR Director, in writing within 5 calendar days of the written notice from us.</p>	<p>los cambios en los términos y condiciones de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en el caso de que el trabajador se oponga a algunas de las modificaciones que se le han propuesto, el mismo deberá notificarlo por escrito a su gerente de área y al director de recursos humanos en el plazo de los cinco días naturales siguientes a la notificación escrita de la Empresa.</p>
<p>Signed on behalf of the Company _____</p> <p>Name: _____</p> <p>Position: _____</p> <p>Date: _____</p> <p>I hereby confirm that I have read, understood and accept the above Terms and Conditions of Employment which I have read and understood. The handbook details (Company name) policies and procedures document, which I agree to abide by.</p> <p>Your signature: _____</p> <p>Name: _____</p> <p>Date: _____</p>	<p>Firma en nombre de la Empresa _____</p> <p>Nombre: _____</p> <p>Puesto: _____</p> <p>Fecha: _____</p> <p>El abajo firmante certifica por la presente que ha leído, entendido y acepta las condiciones de empleo anteriormente expuestas. El manual del empleado detalla las políticas y los procedimientos de (nombre de la Empresa), que el abajo firmante se compromete a cumplir.</p> <p>Firma del trabajador: _____</p> <p>Nombre: _____</p> <p>Fecha: _____</p>

4. ANÁLISIS TEXTUAL

El propósito del presente capítulo es el de analizar las características textuales, morfosintácticas, terminológicas y traductológicas del texto origen y señalar los cambios que realizamos en el texto meta, llevando a la práctica los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de los capítulos anteriores. Asimismo, nos proponemos indicar aquellos aspectos que nos resultaron más complejos a la hora de traducir, y explicar las estrategias y las soluciones que nos parecieron más adecuadas para resolverlos.

4.1 Características textuales

Como señalamos en el segundo capítulo del presente trabajo (cfr. § 2.1), aproximarse al concepto de género textual, a la macroestructura y a la función que esto implica es el primer paso que cada traductor debería dar para realizar su labor. En el discurso jurídico, caracterizado por un grado de especialización muy elevado, esta primera fase del proceso traductor resulta incluso más importante, ya que nos permite acercarnos al texto en cuestión con una perspectiva multidimensional y establecer paralelismos entre textos producidos en lenguas y culturas diferentes. Como ya sabemos muy bien, el objeto de nuestra traducción es un contrato de trabajo, texto perteneciente al género jurídico de los instrumentos legales, y más específicamente al subgénero de los contratos.

Por lo que se refiere a la macroestructura textual, podemos comprobar que nuestro texto origen respeta en buena medida la organización del contenido típica de los contratos de trabajo (cfr. § 2.3): en ello encontramos un título, un párrafo introductorio sobre la identidad de las partes y los elementos objetivos, unas cláusulas que constituyen el “cuerpo” del contrato y una fórmula de cierre con las firmas de las partes. Se trata por lo tanto de un texto bien estructurado en el que los contenidos se presentan de manera ordenada (lo que también se desprende de la utilización de listas). Ahora bien, al comparar esta estructura textual con los textos paralelos correspondientes en lengua española, nos damos cuenta muy claramente de que hay unas diferencias en la organización del contenido, que se deben, como ya hemos explicado, a las diversas convenciones entre las dos culturas y sistemas jurídicos. En particular, los contratos de trabajo españoles resultan mucho más formales, con una estructura y unos contenidos fijos. Cabe destacar que con el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, los formularios o modelos de contratos de trabajo se han reducido a cuatro (indefinido, temporal, contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje), lo que implica que la estructura de dichos contratos será bastante repetitiva, porque cada empresario puede redactarlos basándose en los modelos proporcionados por el SEPE (Servicio público de empleo estatal). En el Reino Unido, por lo contrario, la organización del contenido depende en buena medida de la voluntad y

de las exigencias de las partes contratantes, ya que por lo general los contratos no tienen la obligación de formalizarse por escrito. Otra diferencia importante a nivel macroestructural se encuentra en la organización de las cláusulas. Efectivamente, en los contratos de trabajo británicos estas suelen ser numeradas y tituladas, mientras que en España suelen llevar numeros ordinales, pero no un título. A pesar de lo que acabamos de decir, en nuestra traducción decidimos mantener la estructura del texto origen, por una razón muy sencilla: tal y como explicamos en el primer capítulo (cfr. § 1.1), muchos aspectos de las relaciones laborales en España están reglamentados por medio de leyes, reglamentos y convenios colectivos; por eso no resulta necesario incluir en los contratos aquellas cuestiones que están previstas por la legislación laboral. En el Reino Unido, en cambio, sigue existiendo mucha libertad de contratación, y las partes pueden tener la necesidad de especificar todos aquellos aspectos que consideren necesarios para evitar ambigüedades y no incurrir en malentendidos que puedan derivar en conflictos laborales. De ahí que los contratos británicos suelen ser más largos e incluir cláusulas muy específicas que no encuentran una correspondencia en los españoles. Mantener en el texto meta el título de las cláusulas puede ayudar al receptor a entender el contenido de cada una y facilitar su comprensión global del texto y de las obligaciones que le incumben. Además, a la hora de traducir un contrato es fundamental que se respete el orden y la división en párrafos y subpárrafos del texto origen, para que en cualquier momento se pueda hallar un punto específico del documento sin dificultades.

Otro elemento que hay que tomar en consideración es la *tipología textual*, un concepto que se refiere a la función del texto y al propósito retórico del mismo, esto es, la intención de asentar y formular un mensaje específico (García Izquierdo, 2000: 232). Siguiendo la clasificación propuesta por Hatim y Mason (1990, citado en García Izquierdo, 2000: 236), nuestro texto a traducir pertenece a la tipología de los *textos exhortativos o instructivos*, cuyo foco es el de establecer obligaciones y deberes futuros. En particular, los contratos de trabajo forman parte de los *textos exhortativos sin alternativa*, ya que establecen condiciones precisas que las partes en cuestión deben comprometerse a cumplir.

Por lo que se refiere a la macroestructura y al sentido global del texto, muy importante es también la *coherencia*, una propiedad esencialmente semántica que está relacionada con el significado del texto y las informaciones que éste contiene. La coherencia indica la capacidad de un texto de concebirse como una entidad unitaria en que las diversas partes e informaciones están interconectadas para confluir en una “continuidad de sentido” (García Izquierdo, 2000: 148). En la construcción de un texto coherente desempeña un papel fundamental la *progresión temática*, o sea el mecanismo por el que se organiza y se dispone la distribución de la información en el texto. Esta puede ser de dos tipos: el *tema* indica la información conocida, mientras que el *rema* expresa la información nueva. La alternancia de tema y rema contribuye a

la formación del discurso y a su comprensión por parte de los receptores. En nuestro texto meta encontramos diversos tipos de progresión temática. El primero es la *progresión temática lineal*, en la que lo que es el rema de la primera frase se convierte en el tema de la segunda. A continuación citamos un ejemplo:

You [T1] will be entitled to participate in the Company's Bonus Programmes [R1]. These programmes [T2] are not contractual and may be amended and/or discontinued, in whole or in part, at any time at the sole discretion of the Company [R2].

En español hemos mantenido la misma estructura:

El trabajador [T1] tendrá derecho a participar en los planes de incentivos de la Empresa [R2], que [T2] no son contractuales y podrán ser modificados o suspendidos en todo momento, total o parcialmente, a criterio exclusivo de la Empresa [R2].

Otra tipología de progresión es la de *tema constante*, en que a un mismo tema le corresponden remas diferentes, como en el ejemplo siguiente:

Your basic contracted hours of work [T1] will be 37.5 hours per week, excluding breaks which are unpaid and do not count as part of your hours of work [R2]. These hours [T1] are normally, but not exclusively spread over 5 days per week [R2] and...

En la oración española, este patrón se convierte en una progresión temática lineal, y el rema de la primera oración (*horas*) ocupa la posición de tema en la segunda:

La jornada de trabajo ordinaria prevista en virtud del presente contrato [T1] será de 37,5 horas semanales, excluidos los descansos, que no serán remunerados y no se computarán como horas de trabajo [R1]. Por lo general, aunque no exclusivamente, estas últimas [T2] estarán repartidas en cinco días por semana [R2];

Finalmente, destacamos la presencia de la *progresión temática convergente*, en la que el tema es la suma de más informaciones conocidas por el receptor, mientras que el rema es la conclusión, como en la siguiente oración:

Should you be required to be registered with a professional body in order to practice, you are expected to [T1] maintain and meet the full requirements for professional registration at all times [R1].

En el supuesto de que el trabajador tuviera que estar inscrito en un colegio profesional para poder ejercer su labor, se le exigirá que [T1] cumpla plenamente y en todo momento los requisitos necesarios para la inscripción profesional [R1].

Una vez analizadas las características macroestructurales, procedemos ahora a la descripción de las microestructurales, es decir, las que se refieren a la cohesión del texto. Este concepto puede definirse como “el conjunto de procedimientos por los que los elementos superficiales aparecen como ocurrencias progresivas de forma que pueden mantener su conexión secuencial” (Campos Plaza y Ortega Arjonilla, 2005: 404). En otras palabras, la cohesión es aquella propiedad por la que las oraciones y fragmentos de un texto están vinculados entre sí para permitir la trabazón lógica del discurso. Los mecanismos que contribuyen a la cohesión textual son diferentes, y se pueden distinguir en *gramaticales* y *semánticos* (García Izquierdo, 2011: 105). Entre los primeros destacamos la deixis, la elipsis y el uso de conectores y otros marcadores del discurso. En cambio, forman parte de los mecanismos semánticos la recurrencia y la sustitución, entre otros.

Por lo que atañe específicamente a nuestro texto traducido, en ello encontramos muchos ejemplos de *deixis*, esto es, una propiedad que consiste en utilizar varios signos lingüísticos para hacer referencia a otros elementos dentro del discurso. La lengua inglesa carece de este tipo de recurso, lo que implica diferencias marcadas con el español. A modo de ejemplo, citamos las siguientes oraciones:

1. *You will be entitled to participate in the Company's Bonus Programmes. **These programmes** are not contractual and may be amended and/or discontinued, in whole or in part, at any time at the sole discretion of the Company.*

*El trabajador tendrá derecho a participar en los planes de incentivos de la Empresa, **que** no son contractuales y podrán ser modificados o suspendidos en todo momento, total o parcialmente, a criterio exclusivo de la Empresa.*

2. *Therefore if you object to any proposed amendment, **you must notify** both your Area Manager and the HR Director...*

*Por consiguiente, en el caso de que el trabajador se oponga a algunas de las modificaciones que se le han propuesto, el mismo **deberá notificarlo** por escrito a su gerente de área y al director de recursos humanos...*

En ambos casos, en la versión española se utiliza la deixis catafórica, mecanismo empleado para referirse a conceptos que se han introducido anteriormente en la oración. En el texto origen, esto no ocurre: en el primer fragmento, el mismo concepto se repite dos veces utilizando el mismo término, mientras que en la segunda oración no se necesita insertar ningún signo deíctico para que la frase resulte comprensible. Sin embargo, añadir los pronombres catafóricos en el texto español es indispensable para que la traducción resulte más natural y más clara para el receptor hispanohablante.

A pesar de lo dicho anteriormente, hay casos en los que la utilización de la deixis coincide, como en el ejemplo siguiente:

This Job Description is not a contractual document and the Company reserves the right to amend it, to ensue that it relates to the changing needs of your job and/or the business.

Esta no constituye un documento contractual y la Empresa se reserva el derecho a modificarla para garantizar que cumpla con las necesidades cambiantes del puesto de trabajo del trabajador y/o de la actividad empresarial.

Otro elemento de cohesión textual es la *elipsis*, un mecanismo que comporta omitir palabras que no son necesarias para completar el sentido de la frase. En inglés este fenómeno lingüístico no suele ocurrir con frecuencia, ya que esta lengua posee reglas sintácticas diferentes del español y prefiere repetir conceptos utilizando las mismas unidades léxicas. En nuestra lengua de llegada, en cambio, se prefiere eliminar las informaciones del texto ya conocidas y por lo tanto no necesarias para que la oración resulte más clara. La proposición siguiente explica muy bien dichas diferencias:

*You are entitled to reclaim any other authorised expenses provided **they** are supported by the appropriate receipts or other proof of payment.*

*El trabajador tendrá derecho a reclamar todos los gastos autorizados, a condición de que **Ø** estén justificados con recibos apropiados u otros comprobantes de pago.*

Además de los mecanismos de cohesión gramatical, en nuestro texto origen también identificamos algunos rasgos de cohesión semántica típicos de los textos jurídicos y, en particular, de los contratos. Entre otros, el sobresaliente es (como ya hemos adelantado) la predilección por la reiteración de términos y componentes oracionales y léxicas, propiedad conocida como *reiteración*. Esta característica responde a la voluntad de alcanzar la mayor precisión posible y es un rasgo peculiar de los contratos, en los que las partes necesitan aclarar minuciosamente cada obligación para evitar ambigüedades. Sin embargo, ello puede plantear problemas a la hora de traducir al español, una lengua que, por lo general, prefiere optar por la sustitución de palabras a través de las técnicas de cohesión gramatical que acabamos de explicar. A continuación presentamos un ejemplo de lo dicho anteriormente: en la traducción española, a pesar de mantener plenamente el significado original del texto de partida, intentamos limitar esa tendencia tan marcada hacia la repetición, eligiendo unidades léxicas de correferencia:

*Your basic contracted **hours of work** will be 37.5 **hours** per week, excluding breaks which are unpaid and do not count as part of your **hours of work**. These **hours** are normally, but not exclusively spread over 5 days per week and you will*

be notified by your Area Manager how **these hours** will be arranged each week. The Company reserves the right to vary **these working hours** in line with the needs of the business.

La **jornada de trabajo** ordinaria prevista en virtud del presente contrato será de **37,5 horas semanales**, excluidos los descansos, que no serán remunerados y no se computarán como **horas de trabajo**. Por lo general, aunque no exclusivamente, **estas últimas** estarán repartidas en cinco días por semana; el gerente de área informará al trabajador acerca de la **distribución horaria** de cada semana. La Empresa se reserva el derecho a modificar **dichas horas de trabajo** según sus necesidades.

Por último, al concluir nuestro análisis textual también queremos subrayar la importancia, dentro de la traducción especializada y jurídica, de la terminología y fraseología específicas, locuciones léxicas técnicas que contribuyen a definir el campo semántico del texto y el contenido de cada cláusula. Encontrar el término correspondiente más adecuado para expresar correctamente el sentido del texto origen es un aspecto imprescindible para toda traducción de calidad. A este propósito, redactamos una ficha terminológica en la que enumeramos los principales términos encontrados a la hora de traducir, que presentamos en la sección *apéndices III* del presente trabajo. Como se puede comprobar, la mayoría de los términos incluidos en la tabla pertenecen al lenguaje jurídico-económico del Derecho del Trabajo.

4.2 Características morfosintácticas

Desde el punto de vista morfosintáctico, encontramos en el texto origen muchas de las características que enumeramos en el segundo capítulo (cfr. § 2.3). La primera que destaca es el uso de preposiciones y conectores peculiares como *in accordance with, subject to, conditional upon, thereafter, hereby, in respect of, etc.*, que confieren al texto un carácter muy formal.

Además, al leer el texto origen nos damos cuenta inmediatamente de la escasez de conjunciones utilizadas para relacionar las diferentes oraciones de una cláusula. La construcción sintáctica predominante es la por coordinación o yuxtaposición, lo que implica la repetición de unidades léxicas idénticas a lo largo de todo el fragmento, con el propósito de aclarar el mensaje. Dicha tendencia está dirigida a evitar ambigüedades, pero conlleva un estilo cortante y fragmentario, que impide la fluidez del mensaje. A continuación presentamos un ejemplo:

*Your employment is subject to the successful completion of a 3 month **probationary period**. During the **probationary period** your performance will be monitored and reviewed by your manager, who may extend your **probationary period** at their discretion by up to a further 3 months.*

*After the first 4 weeks of the **probationary period** either you or the Company may terminate your employment by giving one week's notice. The Company's Disciplinary and Capability/Performance Management Procedures do not apply*

during the probationary period. References will be obtained during this period; your employment is conditional upon receipt of satisfactory references and if unsatisfactory references are received your employment will be brought to an end with a week's notice (or a payment in lieu of notice).

De lo dicho anteriormente se desprende que la construcción sintáctica del periodo resulta bastante simple; de hecho no se encuentran en el texto oraciones-párrafos muy largas que dificultan la comprensión del lector. Sin embargo, la predilección por la nominalización y la utilización de construcciones gerundivas y de participio pueden representar un problema a la hora de traducir al español. El fragmento siguiente lo demuestra:

Thereafter, the minimum period of notice required to be given by the Company is one month, increasing after four years completed service by one additional week's notice for each completed year of employment thereafter, up to a maximum of 12 weeks.

A partir de entonces, la Empresa deberá respetar un plazo de preaviso mínimo de un mes, al cual tendrá que añadir una semana por cada año adicional trabajado, hasta un máximo de 12 semanas, en el caso de que el trabajador hubiera estado contratado más de 4 años.

En la versión española tuvimos que cambiar la estructura de la oración, reemplazando la construcción gerundiva por una oración relativa (*increasing* → *al cual tendrá que añadir*), y la nominalización *after four years completed service* por una proposición condicional (*en el caso de que el trabajador hubiera estado contratado más de 4 años*), cambiando al mismo tiempo el orden de los contenidos para que la organización sintáctica del fragmento resultara más natural para el receptor hispanohablante.

Otro elemento que destaca en el ejemplo anterior es el uso de las oraciones pasivas, rasgo que se repite con frecuencia a lo largo de todo el texto origen. Como ya comentamos en el segundo capítulo (cfr. §2.3), se trata de una característica peculiar del inglés jurídico, cuya finalidad es la de asentar un mensaje impersonal y centrarse en la acción. Sin embargo, esta tendencia tan marcada no tiene correspondencia en español. Por esta razón preferimos convertir la mayoría de las pasivas inglesas en activas o pasivas reflejas en el texto meta.

Por lo que concierne a los verbos, también subrayamos la abundancia de expresiones que indican obligación y deber, como *require, reserve the right, expect, comply with, abide by, be entitled, be called upon, must, etc.*, por las que las partes se comprometen a respetar las condiciones establecidas en el contrato.

El campo semántico de la obligación también se obtiene a través de la elección de tiempos verbales peculiares, entre los cuales destacan el futuro con *will* y *shall* y el presente de

obligación, que en la mayoría de los casos se tradujeron al español por un futuro simple, como en los siguientes casos, que citamos a modo de ejemplo:

1. You **will report** to the Area Manager.

*El trabajador **responderá** ante el gerente de área.*

2. You **are entitled** to reclaim any other authorised expenses provided they are supported by the appropriate receipts or other proof of payment.

*El trabajador **tendrá derecho** a reclamar todos los gastos autorizados, a condición de que estén justificados con recibos apropiados u otros comprobantes de pago.*

Sin embargo, a veces mantuvimos el presente de obligación en español:

*The Company **reserves the right** to alter its pay frequency, the date when payment is made, or the method of payment, on giving reasonable notice.*

*La Empresa **se reserva el derecho** a modificar la frecuencia, la fecha y el método de pago previa notificación razonable.*

Asimismo, en el texto origen encontramos el uso del condicional con *may* o *should*, para expresar el derecho de las partes a realizar determinados actos, o regular la relación laboral en caso de contingencias futuras. Normalmente traducimos estas expresiones por medio del futuro simple de indicativo o de una oración condicional:

1. These terms and conditions **may need to be amended** from time to time in line with revised legislation and company policies and procedures.

*Las presentes condiciones de empleo **podrán modificarse** ocasionalmente para adaptarse a las nuevas normativas y a las políticas y procedimientos de la Empresa.*

2. **Should you be required to be registered** with a professional body in order to practice, you are expected to maintain and meet the full requirements for professional registration at all times.

*En el supuesto de que el trabajador **tuviera que estar inscrito** en un colegio profesional para poder ejercer su labor, se le exigirá que cumpla plenamente y en todo momento los requisitos necesarios para la inscripción profesional.*

Para concluir el presente apartado, queremos subrayar otra diferencia muy importante entre el texto origen y nuestra propuesta de traducción: en el contrato británico, la identidad del trabajador se indica con el pronombre personal *you* a lo largo de todo el texto. Esta tendencia suele ser bastante frecuente en los contratos de trabajo británicos, ya que, como recordamos, en

el Reino Unido el *you* también se suele utilizar en los contextos formales. La traducción más inmediata de este pronombre sería entonces el *usted* en español; sin embargo, analizando y comparando los textos paralelos de la lengua de llegada comprobamos que nunca se utiliza el pronombre personal para referirse a un empleado en los contratos de trabajo. Normalmente, las partes contratantes se denominan *empresario* y *trabajador*, para distinguir y contraponer claramente las dos funciones y las diferentes obligaciones que les incumben. Por consiguiente, utilizar el sustantivo *trabajador* en nuestro texto meta nos pareció una elección adecuada para que nuestra traducción resultara más natural y cumpliera con las convenciones de escritura vigentes en España.

4.3 Características terminológicas

Como ya hemos explicado anteriormente, en el ámbito de las lenguas de especialidad y del lenguaje jurídico desempeñan un papel fundamental el conocimiento y la correcta traducción de las palabras y locuciones técnicas, que constituyen el verdadero “cuerpo semántico” del texto en cuestión. A este propósito, para que la traducción de los términos jurídicos presentes en nuestro texto origen resultara más precisa, redactamos una ficha terminológica bilingüe en la que recogimos todas las unidades léxicas técnicas que encontramos durante nuestra labor traductora. La tabla está compuesta por 10 columnas, en la que insertamos los términos ingleses y su traducción al español, una definición de ambos términos en las dos lenguas y unas frases contextualizadas en las que aparecen las unidades léxicas en cuestión. Además, especificamos la fuente de cada información contenida en la tabla, consultable en la sección *apéndices III*.

Sin embargo, nuestro análisis terminológico no puede limitarse a los términos exclusivamente jurídicos. En nuestro texto origen también aparecen otros elementos léxicos peculiares de este género textual, entre los cuales destacamos los dobles y tripletes y las expresiones absolutas, cuya finalidad es, una vez más, la de obtener eficacia comunicativa y precisión expositiva. Entre los dobles y tripletes más utilizados destacamos *terms and conditions of employment, to maintain and meet, monitored and reviewed, company policies and procedures, I have read, understood and accept, functions and duties, rules, regulations and policies, duties and responsibilities*, etc. En cambio, las expresiones absolutas sobresalientes son *at any time, at the sole discretion of, in its absolute discretion* y *any other reason*, entre otras.

Asimismo, aparecen en el texto aquellas palabras vagas de las que hablamos en el segundo capítulo (cfr. § 2.3), entre las cuales destacamos *reasonable/reasonably, appropriate, normal, satisfactory, similar*, etc., que tienen la función de explicar la modalidad con la que las partes deberán llevar a cabo sus funciones. En algunos casos, los adjetivos ingleses se convirtieron en adverbios en *-mente*, mucho más frecuentes en español (*you should give notice*

in the **normal** way → respetando el plazo de preaviso **normalmente** previsto en el mismo / make **reasonable** variations to your job title, job description and/or responsibilities → modificar **razonablemente** sus funciones, la descripción de su puesto de trabajo y/o sus responsabilidades).

Finalmente, subrayamos la presencia, a lo largo de todo el texto, de verbos performativos como *agree*, *object* y *appoint* y de verbos empíricos, entre los cuales citamos *find* y *deem*. Los primeros tienen la función de transformar la aseveración de la parte contratante en un compromiso a respetar las condiciones establecidas. Los verbos empíricos, en cambio, modulan la información contenida en el texto.

4.4 Características traductológicas

A la hora de realizar una traducción, siempre deberíamos plantearnos qué método resultaría más eficaz para obtener un texto meta de calidad. Siguiendo a Mayoral Ausensio (2004: 62), no existe un modo de traducir que se pueda considerar correcto de manera unívoca. No cabe duda de que algunas traducciones pueden ser incorrectas y contener errores, pero ello deriva de una incomprensión del texto más que de una forma de traducirlo. Por consiguiente, cada vez que elegimos las técnicas más adecuadas para nuestra traducción, deberíamos identificar cuáles de las soluciones posibles serían las más idóneas y las más eficaces.

A la luz de lo dicho anteriormente, siempre deberíamos tener presente que la traducción —ya sea jurídica, económica o literaria— es un acto de comunicación, un *cross-cultural event*⁹ entre dos lenguas que expresan ideas y conceptos por medio de diferentes estrategias. La finalidad de todo traductor debería ser entonces la de expresar el mensaje del texto de partida utilizando los recursos lingüísticos y extralingüísticos propios de la lengua de llegada (Fernández Antolín y López Arroyo, 2008: 114). En la traducción de textos jurídicos, como sabemos, a las dificultades lingüísticas se añaden las conceptuales, debido a las diferencias entre dos sistemas jurídicos, que pueden ser muy marcadas. Es el caso de los ordenamientos de España y Reino Unido, que pertenecen a dos familias jurídicas completamente distintas, o sea respectivamente el Derecho Continental y el *Common Law*. A fin de cuentas, el derecho es un elemento que refleja la cultura y las tradiciones nacionales de un pueblo, y cada territorio tiene sus propios medios para expresarlo.

La complejidad y la elevada especialización de los términos jurídicos lleva muchos traductores a utilizar la técnica de la traducción literal, en un intento de cotejar el texto origen y copiar, en la medida de lo posible, la estructura y el contenido del mismo sin aportar variaciones. Lo que se produce es un texto caracterizado por una falta de naturalidad muy marcada y un estilo

⁹ (<http://www.tradulex.com/Actes2000/sarcevic.pdf>)

ajeno al receptor meta. Como ya comentamos en el segundo capítulo (cfr §2.1), uno de los problemas principales de la traducción jurídica es comunicar el contenido de un término cuando éste no existe en la lengua y cultura de llegada. Dicha falta de equivalencia semántica es muy frecuente entre sistemas jurídicos tan diferentes como el español y el británico, y una traducción literal de la unidad léxica en cuestión podría suponer errores de sentido o imprecisiones nocionales.

Por lo contrario, creemos que la solución más adecuada para hacer frente a estas incongruencias conceptuales y terminológicas sería la utilización de la técnica basada en el equivalente funcional. Esta implica utilizar el término meta que produce el mismo efecto jurídico en la lengua de llegada (Fernández Antolín y López Arroyo, 2008: 114): se trata de un método interpretativo-comunicativo que permite reformular las ideas y producir una traducción que resulte natural para el oyente, respetando y transmitiendo al mismo tiempo los contenidos del texto origen.

El equivalente funcional también responde a otra necesidad muy importante para todo traductor, esto es, la de servir al propósito comunicativo del texto, a la función del mismo. Un contrato de trabajo, por ejemplo, tiene la finalidad de establecer obligaciones mutuas para las partes que lo celebran. Si los contratantes pertenecen a culturas diferentes y no hablan la misma lengua, es imprescindible que la traducción del contrato original refleje plenamente el sentido de este último. Sin embargo, esto no significa optar por una traducción literal del mismo, ya que podría suponer errores de significado y crear inconvenientes en la relación laboral. El traductor deberá ser capaz de comunicar el mismo contenido que el texto origen, superando las barreras idiomáticas entre las dos lenguas y realizando un producto que cumpla con las expectativas del receptor. En definitiva, en palabras de García Yebra (citado en García Palacios y Fuentes Morán, 2002: 171):

“La traducción consiste en decir todo lo que dice el original, no decir nada que el original no diga, y decirlo todo con la corrección y naturalidad que permita la lengua a la que se traduce. La dos primeras normas compendian y exigen la fidelidad absoluta al contenido; la tercera autoriza la libertad necesaria en cuanto al estilo. La dificultad reside en aplicar las tres al mismo tiempo”

De todo lo dicho hasta aquí se desprende que el enfoque metodológico que ha de plantearse el traductor no puede elaborarse únicamente en términos dicotómicos, esto es, mediante una elección entre traducción libre y traducción literal. Tampoco resulta eficaz adoptar un criterio prefijado, utilizando la misma metodología para todos los textos. A nuestro entender, un buen traductor debería evaluar con una mentalidad abierta cada texto, con sus peculiaridades y sus dificultades, y solo en un segundo momento elegir la estrategia a seguir. Finalmente,

debería abrazar un planteamiento ecléctico, seleccionando entre un abanico de soluciones diferentes las que considera más correctas en función del texto, del género textual en cuestión, de las convenciones lingüísticas y —¿por qué no?— de su estilo y gusto personal (Mayoral Asensio, 2004: 71). Esto es precisamente lo que intentamos hacer con nuestra traducción, dentro de nuestras posibilidades, para realizar un texto meta que fuera comprensible y claro para todos los receptores hispanohablantes.

4.5 Problemas de traducción y soluciones aportadas

En el presente apartado vamos a explicar los problemas que encontramos a la hora de realizar la traducción, haciendo hincapié en los conceptos que nos resultaron más difíciles de expresar en nuestro texto meta.

STORE/CONCESSION MANAGER

A pesar de indicarse con dos términos diferentes, los puestos de *store manager* y *concession manager* expresan en realidad la misma función, esto es, la de controlar y coordinar todas las actividades de una tienda, de la gestión de las ventas a las operaciones de contabilidad, pasando por la supervisión de los empleados. Las definiciones siguientes lo demuestran:

Store manager: *Responsible for many aspects of a retail store's operation, from customer service and budget maintenance to personnel hiring, training and management. [...] They supervise a retail organization's staff, meet customer needs and plan and coordinate sales, merchandising and budgeting*¹⁰.

Concession manager: *Directly supervise and coordinate activities of retail workers in an establishment or department. Duties may include management functions, such as purchasing, budgeting, accounting, and personnel work, in addition to supervisory duties*¹¹.

A veces estas dos denominaciones se indican juntas, tal y como ocurre como en nuestro texto origen. Creemos que esto puede deberse a la voluntad de alcanzar una mayor precisión en la determinación de las funciones profesionales que el empleado deberá llevar a cabo. Se trata de personas que trabajan en calidad de gerentes de tiendas, sobre todo minoristas y de moda, que es precisamente el ámbito en el que actúa la Empresa del texto origen (tuvimos que tachar

¹⁰(http://education-portal.com/articles/Store_Manager_Job_Description_Duties_and_Requirements.html)

¹¹(<http://www.mymajors.com/career/concession-manager/>)

unos datos por cuestiones de privacidad). Analizando las ofertas de trabajo en España y las descripciones de los puestos, decidimos por lo tanto utilizar el término *encargado de tienda*, una denominación que reúne en sí misma todas las funciones anteriormente expuestas.

EMPLOYMENT RIGHTS ACT

A la hora de traducir el título de una ley, hay que plantearse si el destinatario de la traducción conoce el ordenamiento jurídico en cuestión. En nuestro caso específico, el texto meta no está dirigido a receptores precisos, sino que tiene el objetivo de ser comprensible y claro para cualquier individuo hispanohablante; por lo tanto, no podemos presuponer que todos conozcan la legislación laboral británica. A la luz de lo que acabamos de decir, decidimos traducir literalmente el título en español (Ley Británica de Derechos en Materia de Empleo), indicando entre paréntesis el original para mantener la referencia específica a la ley británica en cuestión. Descartamos la opción de utilizar una ley española correspondiente, ya que esta conllevaría condiciones y obligaciones diferentes y modificaría el significado y el contenido del texto origen.

ELIGIBILITY/ELIGIBLE

Para poder tener derecho a trabajar en el Reino Unido hay que reunir los requisitos legales establecidos en la Ley de Asilo e Inmigración (*Asylum and Immigration Act*) de 1996, cuyo objetivo es luchar contra la inmigración y el empleo ilegales. Antes de contratar a un trabajador, todo empresario tiene entonces la obligación de controlar que los potenciales empleados cumplan dichos requisitos. Los que pueden trabajar en el Reino Unido son los ciudadanos británicos, los del Espacio Económico Europeo y de Suiza y los familiares autorizados de estos últimos. Además, tienen derecho a trabajar en el territorio británico los solicitantes de asilo y cualquier otra persona que esté en posesión de un permiso expedido por el Ministerio del Interior (*Home Office*). El cumplimiento de todos los requisitos que acabamos de explicar se expresa en inglés con el término *eligibility*, y las personas que lo satisfacen se definen como *eligible to work in the UK*.

A la hora de traducir estos conceptos, nos dimos cuenta de que no existe un término jurídico específico que pueda indicarnos en español. El sustantivo *elegibilidad* no nos pareció adecuado, ya que, según el DRAE, indica la “cualidad de ser elegible”, esto es, la “capacidad legal para ser elegido” (DRAE), una definición que se refiere principalmente a los cargos políticos. El término que nos pareció más conforme al sentido de *eligibility* fue *idoneidad*, sustantivo que indica una persona “con aptitud legal para ciertos actos¹²”, en este caso para desempeñar determinadas funciones o cargos y establecer una relación jurídica en el territorio británico.

¹² (<http://www.uned-derecho.com/diccionario/>)

Asimismo, por las mismas razones que explicamos anteriormente, el adjetivo *eligible* no podría traducirse por *elegible*. En este caso, la solución más adecuada para hacer frente a esta falta de correspondencia nos pareció la de explicar el significado del término para que resultara más claro al receptor meta. El resultado es el siguiente:

Es condición del presente contrato que el trabajador reúna y siga reuniendo los requisitos legales necesarios para trabajar en el Reino Unido.

BANK HOLIDAY

En el Reino Unido los *Bank Holidays* (“fiestas bancarias”) indican aquellos días festivos que a partir de 1871 pudieron disfrutar los trabajadores de la banca. En ese año, a instancias de John Lubbock, un bancario entusiasta del cricket, se aprobó una Ley, la *Bank Holiday Act*, que introducía unos días festivos para los empleados de los bancos, de modo que pudieran asistir a los partidos de este deporte. A lo largo del tiempo, dichos feriados se extendieron a otros sectores, hasta llegar a cualquier trabajo o servicio que no fuera indispensable para los ciudadanos (como la policía, los médicos, las ambulancias, etc.). Hoy en día, aunque los *Bank Holidays* siguen estando previstos exclusivamente para la banca, la mayoría de los empleados de cualquier sector en el Reino Unido tiene reconocido en su contrato el derecho a disfrutarlos como días festivos retribuidos.

Evidentemente, en España no existe un término equivalente de *Bank Holiday*. La traducción literal en este caso no sería adecuada, ya que la locución “días de fiesta bancaria” resultaría totalmente incomprensible para cualquier receptor hispanohablante. Por consiguiente, creímos que la solución más inmediata y más correcta desde el punto de vista semántico sería la de expresar este concepto utilizando el término meta que más se acerca al significado original, esto es, *días festivos*. De hecho, se consideran tales todos los días no laborables, ya se trate de los domingos o de otras fiestas oficiales o eclesiásticas.

GARDEN LEAVE

La expresión *garden leave* se refiere a una práctica habitual en las relaciones laborales británicas que no tiene correspondencia en la terminología especializada jurídica española. Se trata de una cláusula que se pacta en el contrato de trabajo por la que el trabajador, a partir del día en el que se le entrega la notificación del despido (o, en caso de dimisión, en el que él entrega el preaviso) hasta la fecha efectiva de terminación del contrato, no tiene que asistir al trabajo, si bien siga percibiendo su salario y estando sujeto a las obligaciones derivadas del contrato.

Evidentemente, para traducir esta expresión técnica descartamos por completo la opción de recurrir a una traducción literal: “permiso jardín” no tendría ningún sentido para el oyente hispanohablante. Tampoco pudimos utilizar la expresión que más se acerca desde el punto de vista semántico a la del texto origen, porque, como hemos dicho, no existe un concepto similar en el Derecho del Trabajo español. Decidimos por lo tanto solucionar este problema indicando una situación jurídica que podría, en términos generales, corresponder a la que la expresión *garden leave* expresa: una *suspensión de empleo retribuida* sería de hecho un periodo de tiempo en el que el trabajador estaría suspendido del trabajo hasta la terminación del contrato, cobrando al mismo tiempo el salario que le corresponde. Por lo que atañe al verbo, traducimos el inglés *to place* por el español *imponer*, ya que se trata de una situación jurídica que la Empresa puede conceder al trabajador a su absoluta discreción.

*(Company name) reserves the right to place individuals on **garden leave** or allocate different duties or a different workplace during a notice period, should this be deemed appropriate by us.*

*Si lo considera necesario, durante el plazo de preaviso la Empresa se reserva el derecho a imponer al trabajador una **suspensión de empleo retribuida**, asignarle tareas diferentes o destinarlo a otro lugar de trabajo.*

TAX AND NATIONAL INSURANCE DEDUCTIONS

Como ya explicamos en el primer capítulo (cfr. § 1.2.1), en el Reino Unido los impuestos deducidos de la retribución bruta e indicados en la nómina del trabajador corresponden al *Pay as You Earn System* y son los impuestos sobre la renta y las cotizaciones a la Seguridad Social¹³. Si bien los primeros se indican con la locución técnica *income tax*, en los contratos de trabajo y en las nóminas frecuentemente aparece solo el término *Tax*, escrito en mayúscula, al que sigue *National Insurance* para indicar las deducciones de la Seguridad Social. Sin embargo, en el texto meta *Tax* se tradujo por *impuestos sobre la renta*, para que el receptor de lengua española pueda comprender más fácilmente lo de que se está hablando. De hecho, puede ser que desconozca por completo el funcionamiento del sistema fiscal británico, y una explicación más precisa del término puede hacer la comprensión del mismo más inmediata.

¹³ (<https://www.gov.uk/income-tax/how-you-pay-income-tax>)

RESULTADOS, CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

A la hora de evaluar la consecución de nuestros objetivos, creemos poder afirmar que los hemos alcanzado. En primer lugar, el estudio de conceptos jurídicos básicos nos permitió entender las diferencias entre los dos sistemas jurídicos y acercarnos a las nociones principales del Derecho del Trabajo en los dos países de interés, lo que nos facilitó mucho la tarea a la hora de traducir. En este sentido, queremos destacar la importancia que supone un adecuado conocimiento de los ordenamientos jurídicos en cuestión y de sus diferencias. Al tratarse de dos sistemas muy diferentes entre ellos, la mayoría de las dificultades que surgen a la hora de traducir se deben a las incongruencias conceptuales y a la falta de correspondencia entre términos marcados culturalmente, por lo que resulta indispensable saber desenvolverse con habilidad entre este tipo de problemas.

Asimismo, la aproximación teórica a la traducción jurídica que llevamos a cabo en el segundo capítulo nos resultó muy útil para clasificar las características sobresalientes del lenguaje de los contratos en español y en inglés, las discrepancias entre ellas y las soluciones más frecuentemente adoptadas por los expertos. Dichos fundamentos teóricos, que elaboramos de acuerdo con algunas entre las obras más innovadoras sobre la investigación en traducción jurídica, sentaron las bases para nuestra futura traducción.

Esta se realizó en el tercer capítulo con la ayuda de diccionarios bilingües y de textos paralelos en lengua española, herramientas muy valiosas a la hora de planificar la organización de nuestra labor traductora y hacer frente a los problemas traductológicos que hemos encontrado. Por lo que se refiere más específicamente al análisis textual del contrato de trabajo británico, podemos comprobar que muchas de las características lingüísticas enumeradas en el segundo capítulo se encuentran en nuestro texto origen, cuyos contenidos están bien estructurados, con un carácter formulario y una organización en cláusulas típica de este género textual. Desde el punto de vista morfosintáctico, se trata de un texto caracterizado por la preponderancia de oraciones cortas, conectadas por coordinación o yuxtaposición, en las que aparecen verbos de obligación con tiempos verbales peculiares, como el futuro con *will* o el condicional con *may*. Asimismo, destacamos la presencia abundante de nominalizaciones, conectores y preposiciones formales propios del lenguaje jurídico. A nivel terminológico, señalamos la utilización tanto de la terminología técnica y especializada (que recogimos en la sección *apéndices III*) como de los términos pertenecientes al lenguaje común.

Por lo que atañe a los problemas de traducción, queremos subrayar que las dificultades principales fueron, como ya señalamos, las conectadas a las discrepancias entre sistemas y conceptos jurídicos diferentes y a la falta de correspondencia entre ellos. Algunos de los términos que nos resultaron más complejos a la hora de traducir no tienen un equivalente preciso en

nuestra lengua de llegada. En estos casos, descartamos por completo la opción de traducirlos literalmente, ya que esto supondría errores conceptuales y una dificultad de comprensión para el receptor hispanohablante. Como el propósito de nuestra traducción es el de resultar clara y comprensible para los destinatarios de habla española, la estrategia que nos pareció más adecuada fue la del equivalente funcional, esto es, la de encontrar el término meta que más se acerca desde el punto de vista semántico al del texto origen. Sin embargo, para realizar una traducción de calidad no basta con buscar el equivalente más próximo a nivel conceptual. A la luz de nuestros estudios, resulta claro que la labor traductora debe basarse en la consideración de un abanico de factores diferentes, como el género textual en cuestión, la función del texto a traducir, las convenciones lingüísticas de la lengua de llegada y los destinatarios.

A través de la aplicación práctica de todos los conocimientos y estrategias que acabamos de explicar, esperamos haber realizado una traducción jurídica que sea conforme a las expectativas lingüísticas y culturales de los receptores hispanohablantes. Asimismo, tenemos la esperanza de que nuestro trabajo, dentro de sus posibilidades, pueda ser el punto de partida para estudios futuros en este ámbito y una herramienta útil para solucionar posibles problemas de traducción en el campo del lenguaje especializado jurídico. Por nuestra parte, lo que sí podemos afirmar con seguridad es que la labor de investigación y traducción que hemos llevado a cabo a lo largo de estos meses nos ha enriquecido aún más a nivel cultural y profesional, añadiendo a nuestra formación de mediadores culturales la de traductores, una actividad que tenemos la intención de seguir profundizando en nuestro futuro académico y profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaraz Varó, E. (2007) [1994], *El inglés jurídico*, Barcelona, Ariel
- Alcaraz Varó, E. / Hughes, B. (2002a), *Legal translation explained*, Northampton, St. Jerome
- Alcaraz Varó, E. / Hughes, B. (2002b), *El español jurídico*, Barcelona, Ariel.
- Álvarez Calleja, M. A. (1995) [1994], *Traducción jurídica (Inglés Español)*, Madrid, UNED
- Álvarez, M. (2002), *Epistolar, administrativo y jurídico*, Madrid, Arco Libros
- Bach, C. / Cabré, M.T. / Martí, J. (2006), *Terminología y derecho: complejidad de la comunicación multilingüe*, Barcelona, Institut Universitari de Lingüística Aplicada
- Bestué, C. / Orozco, M. (2011), “La necesidad de la naturalidad en la reformulación en la traducción jurídica en la ‘era de la automatización’ de las traducciones”, en *The journal of Specialised Translation*, XV, pp. 180-199
- Bordonaba Zabalza, C. (2010), [2009], “El lenguaje jurídico”, en *Las lenguas de especialidad en español*, Roma, Carocci
- Bordonaba Zabalza, C. / Calvi, M.V. / Mapelli, G. / Santos López, J. (2010) [2009], *Las lenguas de especialidad en español*, Roma, Carocci.
- Borja Albi, A. (2000), *El texto jurídico inglés y su traducción al español*, Barcelona, Ariel
- Borja Albi, A. (2004), “La investigación en traducción jurídica”, en García Peinado y Ortega Arjonilla, *Panorama actual de la investigación en traducción e interpretación*, Atrio, Granada
- Borja Albi, A. (2007), “Los géneros jurídicos” en Enrique Alcaraz (ed.) *Las lenguas profesionales y académicas*. Barcelona, Ariel
- Caldas Blanco, M.E / Castellanos Navarro, A. / Hidalgo Ortega, M.L / López Solera, R. (2009), *Formación y orientación laboral*, Pozuelo de Alarcón (Madrid), Editex
- Calvi, M.V. (2010) [2009], “Las lenguas de especialidad”, en *Las lenguas de especialidad en español*, Roma, Carocci
- Calvi, M.V. / Mapelli, G. / Santos López, J. (2008), *Lingue, culture, economia: comunicazione e pratiche discorsive*, Milano, Franco Angeli
- Campos Plaza, N. A. / Ortega Arjonilla, E. (2005), *Panorama de Lingüística y Traductología*, Granada, Editorial Atrio
- Deakin, S. / Morris, G. (2005) [1998], *Employment Law*, Oxford, Hart Publishing
- Estrada, B (2009), *Crisis económica y empleo*, Madrid, Fundación 1° de Mayo
- Fernández Antolín, M.J./ López Arroyo, B. (2006), “La traducción jurídica inglés-español como género: una comparación interlingüística”, en *Terminología y derecho: complejidad de la comunicación multilingüe*, Barcelona, Institut Universitari de Lingüística Aplicada
- Fernández Antolín, M.J./ López Arroyo, B. (2008), “La indisolubilidad del lenguaje jurídico-económico”, en *Lingue, culture, economia: comunicazione e pratiche discorsive*, Milano, Franco Angeli, pp. 111-120.

- Frade, C. (2013), *Estratégias e técnicas de leitura e redação de contratos em inglês*, Brasil, Lumen Juris
- Fundación 1° de mayo (2012), *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo*, Madrid, Fundación 1° de Mayo
- Furio Blasco, E. / Alonso Pérez, M. (2007), *España de la emigración a la inmigración*, Universitat de València
- García Leal, C. / Gago García, L. M. / López Barra, S. / Ruiz Otero, E. (2014), *Formación y orientación laboral avanzado*, Aravaca, McGraw-Hill
- García Izquierdo, I. (2000), *Análisis textual aplicado a la traducción*, Valencia, Tirant lo blanch
- García Izquierdo, I. (2011), *Competencia textual para la traducción*, Valencia, Tirant lo blanch
- García Palacios, J. / Fuentes Morán, M. T. (2002), *Texto, terminología y traducción*, Salamanca, Editoriales Almar
- Gonzalo García, C. / García Yebra, V. (2004), *Manual de documentación y terminología para la traducción especializada*, Madrid, Arco/Libros
- Mayoral Asensio, R. (2002), “¿Cómo se hace la traducción jurídica?”, *Puentes: hacia nuevas investigaciones en mediación intercultural*, 2, pp. 9-14
- Mayoral Asensio, R. (2003), *Translating Official Documents*, New York, Routledge
- Mayoral Asensio, R. (2004), “Lenguajes de especialidad y traducción especializada. La traducción jurídica”, en *Manual de documentación y terminología para la traducción especializada*, Madrid, Arco/Libros
- Mayoral Asensio, R. (2007), *Comparación de los contratos en inglés y en español*, Universidad de Granada
- Monzó Nebot, E. / Borja Albi, A. (2005), *La traducción y la interpretación en las relaciones jurídicas internacionales*, Universitat Jaume I
- Organización Internacional del Trabajo (2014), *Tendencias Mundiales del empleo 2014 (resumen ejecutivo)*, OIT
- Ortega Arjonilla, E. (2008), *La traducción e interpretación jurídicas en la UE. Retos para la Europa de los ciudadanos*, Granada, Comares
- Ortss Llopis, M. (2008), “Factores culturales y gnoseológicos para la interpretación de los textos jurídicos”, en *La traducción e interpretación jurídicas en la UE. Retos para la Europa de los ciudadanos*, Granada, Comares
- Ponce Márquez, N. (2007), “El apasionante mundo del traductor como eslabón invisible entre lenguas y culturas”, en *Revista electrónica de estudios filológicos*, XIII
- Ponce Márquez, N. (2008), “Diferentes aproximaciones al concepto de equivalencia en traducción y su aplicación en la práctica profesional”, en *Revista electrónica de estudios filológicos*, XV
- Ramírez Martínez, J.M / García Ortega, J. (2014) [2004], *Curso básico de Derecho del trabajo (Para titulaciones no jurídicas)*, Valencia, Tirant lo Blanch

Rubio Arribas, J. (2010), "Aspecto colateral del desempleo: la 'xenofobia laboral'", en *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, XXVIII

Šarčević, S. (1997), *New Approach to Legal Translation*, La Haya, Kluwer Law International

Vegara Fabregat, L. (2006), "Los géneros jurídicos y su traducción al castellano: una perspectiva diferente", *Revista electrónica de estudios filológicos*, XII, pp. 37-51.

SITOGRAFÍA

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html> (19/09/2014)

http://education-portal.com/articles/Store_Manager_Job_Description_Duties_and_Requirements.html (01/02/15)

<http://www.empleo.gob.es/index.htm> (19/09/2014)

<http://www.gitrad.uji.es/> (11/10/2014)

<https://www.gov.uk/income-tax/how-you-pay-income-tax> (03/02/15)

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm> (13/10/14)

<http://www.istat.it/it/archivio/144194> (02/02/15)

http://www.lawontheweb.co.uk/Employment_Law (20/09/2014)

<http://www.mymajors.com/career/concession-manager/> (01/02/15)

<http://www.out-law.com/> (20/09/2014)

<http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae> (03/02/15)

<http://www.tradulex.com/Actes2000/sarcevic.pdf> (29/01/15)

<http://www.uned-derecho.com/diccionario/> (03/02/15)

<http://www.uniderecho.com/> (20/09/2014)

<http://www.un.org/es/development/desa/news/ecosoc/young-people-job-crisis.html> (20/09/14)