



---

**Universidad de Valladolid**

OFICIAL POSGRADUATE MASTER  
**TRADUCCIÓN  
PROFESIONAL  
E INSTITUCIONAL**

FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Máster en Traducción Profesional e Institucional

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Propuesta de Código deontológico y de  
Estatutos generales aplicables a una futura  
colegiación de traductores e intérpretes:  
reestructuración, representación e inclusión**

Presentado por Irene Rodríguez Pérez

Tutelado por Ana María Mallo Lapuerta

Soria, 2019

Quiero dar las gracias de forma particular a la Dra. Ana María Mallo Lapuerta por hacer posible que este estudio vea la luz y por velar por mi aprendizaje y mi introducción en el mundo de la investigación.

Asimismo, quiero agradecer el tesón de todos aquellos docentes que han sabido plasmar en mí la clave de su trabajo: inculcar al estudiante el amor por los estudios que un día eligió y que le acompañarán a lo largo de su vida. A todos aquellos profesores que han impulsado mis proyectos y que han sabido corregirme y guiarme con el único fin de proyectarme hacia el futuro que tanto ansío.

Doy las gracias a mis padres por enseñarme que la perseverancia tiene mucho más poder que el nombre, el reconocimiento o la inteligencia. Por todos los esfuerzos que han hecho para que apostar por los imposibles sea, para mi hermana y para mí, premisa suficiente para emprender cualquier cambio.

Por último, doy las gracias a la persona con la que comparto mi viaje por saber ver en mí cualidades que nadie vio y que me han convertido en alguien mejor tanto a nivel personal como profesional.

# ÍNDICE

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 1.     | INTRODUCCIÓN .....   | 4  |
| 2.     | OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....   | 5  |
| 3.     | METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO .....  | 6  |
| 4.     | MARCO TEÓRICO (ESTADO DE LA CUESTIÓN).....   | 7  |
| 4.1    | LA SITUACIÓN GEOPOLÍTICA Y SOCIAL.....   | 7  |
| 4.1.1. | Panorama geopolítico: España como país receptor de flujos migratorios .....  | 8  |
| 4.1.2. | España responde ante la UE: necesidad de nuevos perfiles .....   | 9  |
| 4.1.3. | Nuevos enfoques: de la lingüística a la mediación .....  | 11 |
| 4.1.4. | Panorama de los estudios y heterogeneidad en los perfiles profesionales.....   | 14 |
| 4.1.5. | La ética como agente regulador del proceso de cambio.....  | 17 |
| 4.2    | LEGISLACIÓN NACIONAL Y SUPRANACIONAL, COLEGIACIÓN Y DEONTOLOGÍA APLICADA.....  | 20 |
| 4.2.1  | Introducción a la situación actual en materia legislativa .....  | 20 |
| 4.2.2  | Responsabilidades del traductor e intérprete en Instituciones y en Servicios Públicos.....                           | 23 |
| 4.2.3  | Análisis de la Directiva 2010/64/UE relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales..... | 26 |
| 4.2.4  | Análisis de la Ley Orgánica 5/2015 relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales.....  | 29 |
| 4.2.5  | Estado de la cuestión en materia de colegiación y de deontología en España.....                                      | 32 |
| 5.     | CREACIÓN DE UN ORGANISMO INTEGRADOR QUE REPRESENTA AL COLECTIVO EN SU CONJUNTO ...                                   | 38 |
| 5.1    | COLEGIO OFICIAL DE TRADUCTORES E INTÉRPRETES .....   | 38 |
| 5.1.1. | Bases para la propuesta de una colegiación globalizadora desde la ética .....  | 38 |
| 5.1.2. | Análisis de la Ley 2/1974 sobre Colegios Profesionales .....   | 45 |
| 5.1.3. | Colegio Profesional: primeros pasos, ética y deontología .....   | 50 |
| 5.1.4. | Propuesta de Estatutos generales del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes .....                              | 54 |
| 5.2    | PROPUESTA DE CÓDIGO DEONTOLÓGICO APLICABLE A TODO EL COLECTIVO.....  | 56 |
| 5.2.1  | Motivación ética y establecimiento de bases generales.....   | 56 |
| 5.2.2  | Modelo de código deontológico aplicable a todo el colectivo .....  | 63 |
| 5.2.3  | Propuesta previa al Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes.....  | 76 |
| 5.2.4  | Propuesta posterior al Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes .....  | 80 |
| 6.     | DISCUSIÓN DE RESULTADOS, NUEVAS VÍAS DE INVESTIGACIÓN Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO .....                               | 83 |
| 7.     | CONCLUSIONES .....   | 85 |
| 8.     | BIBLIOGRAFÍA.....  | 88 |

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es establecer una base para la creación de un código deontológico y de unos estatutos generales aplicables a una futura colegiación. Para ello, se ha dividido la información en dos grandes bloques: teórico y práctico. En el bloque teórico, se ha analizado la situación geopolítica y de mercado actual, la legislación aplicable al ejercicio de la profesión y el estado de la cuestión en cuanto a colegiación y a deontología. En el bloque práctico, se han propuesto las bases para la creación de un código deontológico homogéneo, de unos estatutos generales y de una posible aplicación a un futuro Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes. Finalmente, se han expuesto también soluciones previas y posteriores a la propuesta de colegiación basadas en nuestra investigación para que nuestros profesionales gocen, cuanto antes, del reconocimiento y de la importancia que se merecen sin tener que justificar, de forma constante, la relevancia de los estudios de Traducción e Interpretación y la necesidad imperiosa de un servicio de calidad.

**Palabras clave:** código deontológico; estatutos generales; colegiación; traducción e interpretación; servicio de calidad; Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes; legislación aplicable; reconocimiento.

## ABSTRACT

The aim of this research is the creation of the basis of the deontological code and the general statutes for a future membership association in translation and interpretation profession. To this effect, we have divided the information into two blocks: theoretical and practical. Firstly, we have analyzed the geopolitical and market situations, the applicable Law to the profession and the current state in terms of membership association and deontological principles. Secondly, we have suggested the fundamentals for the creation of a unified code of conduct, general statutes and its implementation in practice with a future membership association of translators and interpreters. Finally, we have also presented prior and subsequent solutions to ensure that our professionals enjoy the prestige and the importance that they deserve, without having to justify the necessity of studies in Translation and Interpretation and the relevance of quality service.

**Key words:** deontological code; general statutes; membership association; translation and interpretation; quality service; Official College of Translators and Interpreters; applicable Law; prestige.

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata sobre la situación del colectivo de traductores e intérpretes desde un punto de vista deontológico, sobre la vulneración de preceptos éticos básicos debido al panorama actual y sobre las posibles soluciones. Desde el inicio de mis estudios de Grado y tras haber cursado el presente máster de Traducción Profesional e Institucional, siempre he sentido cierta inquietud con respecto al futuro incierto que se cierne sobre los estudios de traducción e interpretación (y, por consiguiente, sobre sus estudiantes y profesionales).

Como el lector podrá ver a lo largo de las páginas siguientes, el mundo asiste hoy en día a un flujo de migraciones constante con el que la mayoría de los países no contaba. A esto se suma, además, que la globalización que presenciamos y de la que somos partícipes y consumidores ha hecho que la necesidad de buenos traductores e intérpretes se dispare. Sin embargo y como en casi cualquier profesión que se rija por un mercado cambiante, la premura y la necesidad inmediata de una cobertura lingüística y cultural en situaciones de crisis nos ha llevado a una pérdida de calidad en el seno de nuestra profesión y a una merma en los servicios en los que se precisan intérpretes y traductores.

Dado que a veces es un poco abstracto plantear una situación de crisis profesional desde una perspectiva legal, burocrática o teórica, hemos decidido emplear la ética y la deontología con el fin de que aquellos interesados por el presente estudio puedan sentirse más incluidos en lo que denunciamos y en las posibles alternativas que ofrecemos. Por ello, a lo largo de las siguientes páginas analizaremos la realidad social a la que hacemos frente en materia lingüística y de mediación, expondremos en qué punto nos encontramos (desde una perspectiva tanto legal como deontológica) y trataremos de ofrecer una solución que permita que nuestro colectivo cuente con el reconocimiento social, estatal y profesional que se merece.

Tras una formación minuciosa de la mano de docentes entregados a la traducción y a la interpretación, nuestros perfiles han ido adquiriendo competencias que van más allá de las puramente ligadas a nuestro trabajo. Una de ellas es la capacidad de analizar de forma crítica el contexto en el que nos encontramos y estudiar así qué podemos cambiar para que nuestro desempeño sea óptimo y nuestros receptores reciban un servicio de calidad (ya sea en entornos privados o públicos). Como resultado de ese espíritu más crítico y tras bastante tiempo de formación (aunque nunca suficiente para una profesión tan cambiante), hemos observado cómo el intrusismo laboral, el incremento en la demanda y la falta de cohesión de todas las ramas de especialidad en las que se dividen la traducción y la interpretación nos han llevado a perder esa identidad deontológica que debería unirnos. Por este motivo y como colofón, este trabajo de investigación pretende analizar cuáles son los desencadenantes que nos han traído hasta aquí, tomar el relevo en algunas propuestas interesantes y plantear soluciones que dejen de escindir al

colectivo y que nos lleven a ese nivel de reconocimiento que tanto ansiamos utilizando como eje axial para conseguirlo, la ética y la deontología.

## 2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Por un lado, la situación que se vive actualmente en el seno del ejercicio de la traducción y de la interpretación estaría poniendo en riesgo las garantías de cobertura interlingüística e intercultural que ofrecemos. El panorama cambiante del mercado (al que se suma una demanda muy elevada de servicios) ha sido el caldo de cultivo perfecto para que se haya optado por contratar a personal sin cualificación, se hayan externalizado los servicios y se hayan sacrificado preceptos deontológicos básicos.

Por otro lado, la legislación aplicable al ejercicio de la traducción y de la interpretación estaría obsoleta (como sucede con el Código Penal), no distinguiría bien entre perfiles, sería laxa en cuanto a repercusiones de un mal ejercicio, permitiría la designación *ad hoc* y *sine die* de traductores e intérpretes, no cumpliría con la totalidad de lo dispuesto en las Directivas europeas al respecto y regularía tan solo el ámbito jurídico y judicial (lo que deja en la sombra a una gran parte del colectivo).

Por último, la falta de reconocimiento social y estatal, de la que ya han hablado previamente otros autores, respondería también a una falta de reconocimiento como grupo profesional global. Nosotros mismos nos presentamos ante la sociedad escindidos en asociaciones, gremios y categorías que, en ocasiones, llevan a muchos traductores e intérpretes a combinar varios desempeños profesionales porque su área de especialidad se encuentra más sumida en la sobra que otras.

Por todo lo anterior, nuestra primera hipótesis consistiría en defender que la elaboración de un código deontológico completo (similar al de profesiones que gozan de un gran impacto a nivel poblacional) podría suponer una buena premisa para mitigar gran parte de las consecuencias negativas que hostigan a muchos de nuestros profesionales en la actualidad y constituiría el primer paso para conseguir que se de la misma importancia a todos los traductores e intérpretes, independientemente de su área de especialidad.

Nuestra segunda hipótesis, nos llevaría a defender que necesitamos soluciones encaminadas a garantizar tanto el reconocimiento de nuestro trabajo como la sanción derivada de las posibles malas praxis. Actualmente, el desamparo no solo afecta al colectivo, sino también al solicitante o cliente que, debido a la falta de cohesión y de regulación en materia de traducción e interpretación, no termina de reconocer la figura del traductor e intérprete o se expone a personal sin formación alguna.

La tercera hipótesis nos lleva a sugerir que seguir perpetuando la situación actual devalúa el mercado y vulnera el derecho a recibir una asistencia lingüística de calidad en cualquier ámbito o dominio. Además, fomenta el intrusismo laboral, la falta de reconocimiento y la pérdida de interés por los estudios de traducción e interpretación. Por ello, sería interesante tomar este trabajo de investigación como base para la propuesta de unas pautas cohesionadoras que hagan de nuestra formación una profesión reconocida.

El objetivo principal, por tanto, es establecer las bases para la creación de un código deontológico completo que sirva para homogeneizar al conjunto de profesionales y su posible aplicación a un futuro Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes (incluyendo alternativas previas y posteriores a su creación). Para ello, se ha efectuado un barrido conciso y claro de la situación actual del mercado que responde, esencialmente, a una disipación de fronteras y a una huida migratoria de situaciones deplorables. Sin embargo, se ha tenido en cuenta que la traducción y la interpretación van más allá de casos de mediación interlingüística e intercultural en el seno de instituciones, administraciones o servicios públicos. Nuestros profesionales ejercen también en entornos más privados que deben ser regulados. Por ello, finalmente, hemos propuesto tres soluciones encaminadas a aplicarse de forma sucesiva con el fin de darle voz a un desempeño profesional que se pierde en la vorágine de un mundo que necesita la labor de nuestro perfil, pero que no termina de reconocer la trascendencia de nuestro trabajo.

### **3. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO**

El presente trabajo de investigación se divide en dos partes principales: una teórica, en la que exponemos el estado de la cuestión y una práctica, en la que ofrecemos las soluciones que consideramos que deben ser tenidas en cuenta para que nuestra profesión goce del reconocimiento que se merece y para que no se vulneren preceptos éticos básicos del profesional y hacia el profesional.

En el primer bloque de la parte teórica, destacaremos que el panorama geopolítico condiciona nuestra profesión, pues las demandas se rigen por el mercado cambiante al que nos enfrentamos. Para ello, analizaremos la situación actual en materia de flujos migratorios, la multiplicidad de perfiles (que se van creando, precisamente, para dar respuesta a esa situación global), la capacidad mediadora del traductor e intérprete y la repercusión de la ética a la hora de asentar las bases de muchos de los cambios propuestos previamente.

Durante el desarrollo del segundo bloque teórico, expondremos cuestiones más concretas como la legislación aplicable en ámbito nacional y supranacional, las responsabilidades del traductor e intérprete, el análisis tanto de las Directivas europeas como de su transposición y la situación actual en materia de colegiación y de deontología profesional.

Esta forma de proceder responde al deseo de presentar una realidad general que explique el porqué de un panorama más particular. Hemos observado que la ética y la deontología pueden ser utilizadas como herramientas sobre las que asentar una base de cambio, ya que todo ciudadano puede ver reflejados sus principios morales en ellas. No queremos decir con esto que sean las únicas vías a la hora de proponer una dignificación de nuestra profesión, pero sí que podrían ser las más inclusivas. Todo el mundo se mueve en base a una ética (condicionada, entre otras cosas, por su cultura) y si apelamos a la misma, no será difícil poner de manifiesto nuestra realidad deontológica (preceptos morales aplicados al ejercicio de una profesión).

Una vez analizado el contenido de nuestro interés en materia global, legislativa, ética y formativa, hemos dado paso a una parte práctica que se estructura de la misma forma: partimos de lo más general a las propuestas más particulares. Entre estas propuestas, hemos querido enfatizar la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes que tenga un carácter globalizador (propuesta más general), para dar paso a la creación de unos estatutos generales comunes, de unas bases deontológicas que demuestren la necesidad de su proyección, de un código deontológico completo y cohesionador (en la actualidad, disponemos de códigos orientados a áreas de especialidad) y de la capacidad de todo lo anterior a la hora de poner fin o de mitigar muchas de las denuncias y de las situaciones que recogeremos en la parte teórica.

A continuación y como elemento más particular, ofreceremos alternativas previas y posteriores a la propuesta del primer bloque de la parte práctica. Estas alternativas podrían ser tomadas como referencia para la puesta en marcha de un proceso de cambio que en origen sería aplicable al ámbito nacional, pero que también podría ser extensible al supranacional.

Nuestro fin será en todo momento respetar las hipótesis que barajábamos al inicio y los objetivos fijados para darles voz. En la parte práctica, recurriremos a la utilización de tablas para que el lector visualice mejor los puntos importantes y perciba la información relevante de forma clara.

Por último, hemos seguido una metodología deductiva que nos ha permitido llegar, desde los planteamientos teóricos generales a conclusiones más particulares (que son las bases de las hipótesis y de los objetivos del presente estudio). Esta metodología se ha utilizado, principalmente, en la parte teórica. Sin embargo, el establecimiento de esas premisas más particulares es lo que ha dado paso a una metodología más inductiva al final del trabajo (parte práctica), que nos ha llevado tanto a demostrar y matizar nuestras hipótesis como a dejar abiertas vías de investigación que consideramos, cuando menos, interesantes.

## **4. MARCO TEÓRICO (ESTADO DE LA CUESTIÓN)**

### **4.1 LA SITUACIÓN GEOPOLÍTICA Y SOCIAL**



#### **4.1.1. Panorama geopolítico: España como país receptor de flujos migratorios**

Como podemos observar en el transcurso de las relaciones internacionales que se suceden día tras día, el mundo asiste a un panorama complejo en lo que a flujos migratorios respecta y no es ninguna novedad que en un territorio global desigual, en el que las crisis económicas y humanitarias se sobrevienen, las poblaciones de los países más afectados busquen cobijo y asilo en entornos «no hostiles».

Sin embargo y pese a que debería existir una coalición humanitaria en lo que a recepción de personas respecta, la realidad dista mucho de este planteamiento utópico y se traduce en lo que algunos autores llaman ya «hiperpolitización de la inmigración» (Arango et al., 2018) por la que la inmigración y el asilo, como conceptos, se convierten en el eje axial que vertebra los procesos electorales tanto de Europa como de América del Norte.

La antedicha hiperpolitización de la inmigración ha devenido en una proliferación de las políticas ultranacionalistas y populistas, cuya premisa es el rechazo a la ayuda humanitaria y la prevalencia del yo frente al otro. Con este panorama y tras haber vivido un periodo convulso marcado por el inicio de una crisis económica y financiera que vio la luz entre 2007 y 2008, ha crecido la inquina hacia los inmigrantes y la búsqueda de culpables exógenos para justificar la falta de recursos que se ofrecen en el seno de los países de acogida.

No obstante y a pesar de que en la mayoría de países europeos han proliferado las tendencias ideológicas desfavorables y contrarias al proceso de amparo, esta hiperpolitización no ha cuajado en países como España, Portugal o Irlanda que, además de ser víctimas claras de la crisis, han registrado un aumento considerable de solicitantes de asilo y de refugiados (Arango et al., 2018).

En 2016, ACNUR publicó un informe en el que figuraban los datos relativos a los movimientos migratorios (tanto internos como externos) de los últimos años en el que se concluía que Siria era el país con un mayor número de personas refugiadas y el segundo, después de Colombia, con una cantidad mayor de desplazamientos internos (CEAR, 2017: 17). Además, la Comisión Española de Ayuda al Refugiado recoge en su análisis del año 2017 que Oriente Próximo es la zona del planeta de la que emana actualmente el grueso del volumen migratorio global (exilio de Palestina, guerra de Irak y conflicto en Siria).

Frente a esta panorámica, no es de extrañar que lo primero que se nos venga a la cabeza es si nuestro país está realmente preparado para convertirse en un estado de acogida que ofrezca y garantice unos servicios mínimos a esos colectivos que siguen siendo tratados como «el otro» frente a un «yo todopoderoso» capaz de decidir entre lo correcto y lo incorrecto; entre lo que nos conviene y lo que no. Ese «yo», concebido como un agente externo (políticos) que debería tener una identidad común (gobierno), no es más que el reflejo de una sociedad que vive inmersa en la

voráGINE del día a día de un país que, pese a contar con dificultades y problemas colectivos e individuales, tiene la suerte de ser un Estado al que no le salpican ni las tragedias humanitarias, ni los conflictos bélicos y armados (al menos, no de forma directa).

No obstante, cabe destacar que las peticiones de protección internacional a nuestro país no representaron en 2017 ni el 1 % del total de las que se realizaron en el seno de la UE y aunque esto no sea justificación alguna para abandonar o desdeñar la idea de la necesidad de una reestructuración administrativa, política y social con la que encarar las realidades a las que nos enfrentamos, sí que ha permitido una mayor laxitud y relajo en el tratamiento del asunto por parte de los políticos que se han ido sucediendo en nuestro país. Como sociedad, lo único a lo que podemos apelar es a la conciencia comunitaria que nos empuja a obrar con ética y moral en cada uno de los ámbitos de nuestras vidas y preguntarnos si realmente estamos preparados, a través de la representación pública y social que tenemos en las instituciones, para hacer frente a un panorama geopolítico en el que las migraciones no cesan y crecen año tras año.

Por último y con el fin de hacer un breve barrido histórico que ponga en situación al lector, enfatizaremos que entre los años 2016 y 2017, se ha experimentado un repunte en lo que a éxodos respecta. En el caso de nuestro país y tomando como referencia el año 2016, el orden de llegada de inmigrantes ha sido el siguiente: Venezuela, por el período de convulsión política y social al que hace frente y que se agudiza todavía más en 2018; Siria, por la situación de conflicto y tensión en el interior de sus fronteras; Ucrania, que sigue lidiando con los vestigios de lo acaecido en 2013; Argelia, cuyo principal motivo es la huida del colectivo LGTBI; Colombia, con motivo de la extorsión vivida en el interior del país; El Salvador y Honduras, en respuesta a las maras y los grupos organizados; Palestina, sobre todo personas que ya vivían refugiadas en Siria y, para culminar, Marruecos (CEAR, 2017).

#### **4.1.2. España responde ante la UE: necesidad de nuevos perfiles**

Tal y como podemos percibir si centramos nuestra atención en los informes que nos ofrecen tanto ACNUR (en representación de un organismo internacional), como el CEAR (centrado en España), los flujos migratorios no cesan y la tendencia es que se produzca un aumento de los mismos. Los períodos de convulsión política y social han ido siempre de la mano del ser humano y lo que antes suponía un movimiento localizado y regional, cuyo fin era la huida ante una situación hostil, se ha convertido ahora en un movimiento masivo de personas para las que los desplazamientos implican traslados en los que la tierra, el mar o el aire no constituyen un impedimento.

Esta realidad a la que nos enfrentamos acarrea consecuencias políticas, sociales, éticas y económicas. Sin embargo y siendo conscientes de que enumerarlas todas sería prácticamente imposible, la palabra que las aunaría en un concepto común sería «cambio». Como Estado que

participa y que se inserta en un marco jurídico-institucional y económico supranacional, España responde a los intereses y a las normativas emanadas de la Unión Europea. En el año 2017, una de las preocupaciones principales recogidas en la agenda fue el asunto de la política de migración y asilo que ha traído muchos quebraderos a los dirigentes y que ha culminado con reacciones que reflejan el abandono de la solidaridad y del respaldo a los refugiados (CEAR, 2018: 45).

Como vimos en el epígrafe anterior, España asistió a una realidad especialmente compleja entre los años 2016 y 2017 y recibió más solicitudes de protección internacional que nunca. Esta situación nos ha llevado al colapso de las instituciones encargadas de la gestión (Oficina de Asilo y Refugio del Ministerio del Interior) y a complicaciones en las fronteras que nos han conducido a la improvisación, a la ausencia de coordinación y a solventar parte del problema mediante las conocidas devoluciones en caliente (CEAR, 2018: 73).

En cuanto a la UE, las propuestas para hacer frente a esta crisis humanitaria han ido desde la efectuada por el presidente de la Comisión Europea, Juncker, en el año 2015 (Agencia Europea de Migración), hasta la llevada a cabo por dicha Comisión y la alta representante de la UE para asuntos exteriores en 2016 (Asociación en materia de Migración). Sin embargo, el día a día nos muestra que las soluciones que verdaderamente han llevado a cabo las potencias han sido el traslado de fronteras, la intensificación de medidas en los controles y el establecimiento de campos en los que se hacina a refugiados y solicitantes de asilo. Entre los problemas hallados en el seno de la UE encontramos la falta de vías seguras y legales que eviten la pérdida de más vidas (que huyen de los controles fronterizos que hemos mencionado previamente), la falta de acuerdo entre el Consejo y la Comisión en lo que a política de asilo se refiere y la hiperpolitización de la que hablábamos al principio y que ya redundaba en el seno de muchos de los Estados miembros.

Si analizamos el impacto que tiene esto en las instituciones nacionales y supranacionales, una de las cuestiones principales es la de si el personal está realmente preparado para asumir y hacer frente a una realidad compleja, ya que el mercado cambia de forma constante y la especialización y profesionalidad del traductor e intérprete empiezan a convertirse en requisitos esenciales. Sin embargo, esta controversia que se nos plantea y que abordaremos desde dos perspectivas (nacional y supranacional) no es exclusiva de la traducción e interpretación, pese a que en este campo haya adquirido mucha fuerza, sino que aqueja a todo aquel sector que ofrezca una asistencia humanitaria y ejerza una labor social. Sin embargo, todas las profesiones que cuentan con un reconocimiento mayor o con el amparo de entidades, organismos e instituciones que las protegen, las respaldan y las representan se han visto menos expuestas a la crisis a la que hacemos frente y de la que todos somos partícipes y conscientes.

En el caso de traductores e intérpretes, el colectivo asiste a un proceso de cambio que busca dar respuesta a todas las incógnitas que no se han resuelto y que, como todo aquello en lo que interfiere el bienestar humano, debe regularse de forma que profesionales y asistidos gocen

de los derechos y de las prestaciones que por ética y moral (eje axial del presente trabajo), se merecen. Dicho esto y muy lejos de esta utópica realidad, debemos recordar que no se ha aprobado una ley estatal que obligue al registro de los profesionales, ni se han puesto en marcha propuestas que verdaderamente supongan una mejora.

Es cierto que en el ámbito en el que más permutas se están efectuando es el jurídico y judicial, sector en el que se han puesto en marcha transformaciones legislativas que no solo mejoran las condiciones de trabajo, sino que promueven el reconocimiento de nuestros traductores e intérpretes (Sancho, 2017). El problema, entonces, es que estas mejoras y este reconocimiento solo se aplican a traductores e intérpretes que actúan en juzgados y comisarías y deja fuera a todos aquellos sectores públicos e institucionales, nacionales y supranacionales, que reciben a diario personas o documentos en los que las barreras lingüísticas y culturales son más que evidentes.

Un ejemplo claro de un posible intento de regulación en el seno de la traducción y de la interpretación es la Directiva 2010/64/UE. Esta Directiva europea ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico nacional a través de la implementación de la Ley Orgánica 5/2015 pero la realidad es que sigue siendo difícil conciliar ética, economía, rigor, sociedad y entramados institucionales. De hecho, los solicitantes (de orígenes muy diversos) se topan frecuentemente con una falta de medios tanto humanos como económicos y esto pone a la UE en una postura muy incómoda (Sancho, 2017).

A lo anterior, se suma que la Ley 5/2015 recoge por primera vez la figura del traductor y el derecho a recibir las traducciones de aquellos documentos que sean relevantes para la persona afectada. El problema es que, tal y como expresa la ley, traductor e intérprete son concebidos como un único actor; hecho que está en discordancia con el planteamiento actual de los planes de estudio que siguen separando a traductores e intérpretes y que no contemplan una vía más social e institucional (teniendo que recurrir a una especialización posterior, como el nivel máster).

Finalmente y como colofón a este apartado, es complicado plantear una reforma en un sector que es prácticamente desconocido para la sociedad de nacionalidad española y que implicaría destinar fondos públicos a una figura que da asistencia a extranjeros. Y es que, pese a que España no se integra aún en los países que mencionábamos al inicio (en los que la hiperpolitización parece estar bastante presente), las situaciones económicas desfavorables emanadas de un período convulso previo (crisis), han minado mucho a la sociedad y cuando la situación de un individuo no es del todo buena, apelar a la ética puede ser una ardua tarea.

#### **4.1.3. Nuevos enfoques: de la lingüística a la mediación**

La traducción y la interpretación han asistido, en los últimos años, a un cambio que va más allá de las manifestaciones profesionales del sector y que da lugar a una reinterpretación

conceptual de la profesión. En este cambio, no solo son trascendentales cuestiones como aplicación, desempeño, permutas en el perfil profesional, etc.; sino que también nos encontramos con que lo que hasta ahora se concebía como inamovible, se vuelve más laxo.

Un ejemplo claro de esto es lo que ha sucedido en lo que a las competencias respecta. Hasta hace un tiempo (y para el público general actual), el traductor e intérprete era y es aquella persona que se encarga de dar asistencia lingüística oral o escrita y de reproducir con fidelidad lo que se dice (o lo que se ha dicho) en un entorno comunicativo concreto. El problema es que, la falta de reconocimiento de nuestra profesión no es solo estatal e institucional (como hemos visto previamente), sino que responde también a una vertiente social (Gil y García, 2018).

Por una parte, están las carencias en materia de legislación, representación, reconocimiento y colegiación (estatal); por otra, la población no comprende bien cuál es el ejercicio que desempeña el traductor o el intérprete y lo fundamental que es que este trabajo se lleve a cabo de la mano de personal cualificado y reconocido (social). Este último punto, dificulta mucho nuestra lucha a la hora de reivindicar una representación mayor y una reestructuración que nos de voz en las instituciones públicas. Primero, porque los ciudadanos nacionales no son normalmente los que necesitan nuestros servicios y segundo, por la reticencia que hay a destinar fondos a la ayuda a extranjeros (que es donde se mueve principalmente el traductor e intérprete en la actualidad).

Sumado a todo lo anterior y en respuesta a lo que hasta ahora se ha expuesto, la reestructuración social a la que asistimos tiene un impacto directo en todas las profesiones que ofrecen asistencia en un entorno institucional o público. De esta forma, el traductor e intérprete empieza a ganar fuerza y representación en justicia, sanidad, educación, seguridad, etc. Sin embargo, parece que aquello que sigue caracterizando su definición es el manejo distendido de lenguas y no la capacidad de servir de puente entre culturas.

Como respuesta a lo anterior, tanto los estudios de traducción e interpretación como los propios expertos en el ejercicio diario de su profesión han puesto en marcha un perfil mediador que irrumpe con fuerza en los Servicios Públicos (SS. PP.) y en las instituciones. De esta forma, cuando se asiste a una situación de asimetría, en la que los problemas exceden las barreas lingüísticas, entra en juego la mediación intercultural como nueva necesidad social.

Llegados a este punto, creemos importante destacar que no haremos en el presente trabajo una distinción entre ambos perfiles, pues todo lo que aquí se recoge es con el fin de reconocer al sector en su conjunto. Además, la realidad es que la diferencia del canal utilizado (la voz o la escritura), no es para nosotros un criterio que discrimine a la hora de reivindicar un cambio basado en la ética y en la deontología. Dicho esto, cualquier traductor o intérprete actúa como un agente mediador si hablamos de instituciones o de servicios públicos en los que se producen diferencias entre proveedores y usuarios, entre países o entre culturas. Por ello y sea cual sea el

sendero que escojamos o en el que actualmente nos situemos, el panorama presentado a lo largo de las siguientes páginas pretende ser aplicable al colectivo en su totalidad.

Una vez aclarado esto y retomando el hilo de la cuestión, integrar una figura nueva que responda a la realidad geopolítica y social actual no es sencillo ni desde el punto de vista de la ética, ni desde el punto de vista del perfil profesional. La mediación supone ir un paso más allá y ser capaz de trasladar (ya sea oralmente o por escrito) la esencia de las culturas a las que, de forma bidireccional, se pone en contacto. Para ello, no basta con el manejo distendido de varias lenguas, sino que se requieren habilidades que a veces implican reelaborar discursos, eliminar las asimetrías, ser capaz de no posicionarse y que sea imperceptible que se está produciendo un proceso de mediación.

A todo lo anterior podemos además sumarle que el entorno profesional en el que operan muchos traductores e intérpretes implica la exposición a situaciones complejas o a documentos de contenido sensible para los que hay que desarrollar habilidades específicas. Por otro lado, el hecho de que en muchas ocasiones realicen estas labores personas sin cualificación suficiente pone en riesgo tanto los derechos del que solicita el servicio como la capacidad de firmeza y objetividad del que los ofrece. Por este motivo y dando repuesta al desafío actual al que se enfrenta la UE (supranacional) y España (nacional), la mediación intercultural se erige como un nuevo perfil que deriva de la mediación social y que le confiere, además, la dificultad del factor cultural (religión, lengua, costumbre, lenguaje no verbal, etc.). Por ello, solo entenderíamos la mediación intercultural o cultural en el seno de la traducción y de la interpretación cuando se den contextos pluriétnicos e intervengan terceros con el fin de resolver las dificultades o las barreras que deriven de las diferencias planteadas (Lázaro y Tejero, 2017).

Es importante también destacar una de las ideas recogidas por estos mismos autores que centran su atención en el hecho de que, hoy por hoy, una misma persona debe ser capaz de realizar todas las tareas en conjunto. Es decir, que la mediación debe ser inherente a la formación del traductor e intérprete y que es una condición *sine qua non* a la hora de ponerse al frente de la ardua tarea que se nos ha encomendado.

Finalmente, tomaremos como idea la escisión efectuada en el proceso de mediación para destacar bien los pasos que se producen y poner el foco en la trascendencia que tiene que abandonemos el concepto de traductor e intérprete como mediador lingüístico para dar cabida a una figura mucho más estructurada y compleja.

El proceso de mediación constaría así de los siguientes pasos (Gutiérrez y Tejero, 2017: 101-102):

1. Es necesario que existan dos partes que necesiten establecer una comunicación entre sí y que permitan, de forma voluntaria, que participe un tercero (mediador).

2. Las partes deben pertenecer a culturas diferentes (en nuestro caso, también deben manejar lenguas distintas) y debemos tener en cuenta que estas disimilitudes pueden ir de la mano de percepciones negativas (estereotipos, preocupaciones, asimetrías, etc.).
3. Tiene que haber una demanda o una solicitud de un servicio (institucional o público).
4. La mediación debe ser entendida como un proceso que sirva de complemento al resto de servicios ofrecidos por los otros profesionales.

Esta guía, propuesta para el desempeño del mediador intercultural en la sanidad, es aplicable a todos y cada uno de los servicios públicos o de la traducción e interpretación en las instituciones nacionales, supranacionales e internacionales.

Finalmente y retomando las ideas principales de todo este apartado en su conjunto, queremos volver a recalcar que mediar no va de la mano de la oralidad y por consiguiente, no es un rasgo exclusivo del intérprete. También mediamos cuando acercamos un discurso escrito a una cultura meta distinta; cuando analizamos en el plano institucional las repercusiones de lo recogido en un documento; cuando limamos asperezas entre partes; cuando aclaramos conceptos culturales mediante la reelaboración del mensaje, etc. La mediación debe formar parte de nuestra ética profesional y personal, de nuestro perfil comunicador y de nuestra formación. Debemos recordar y defender que traducimos e interpretamos culturas y que para ello, utilizamos como herramienta las lenguas.

#### **4.1.4. Panorama de los estudios y heterogeneidad en los perfiles profesionales**

Ante la situación actual que vivimos y la imperiosa necesidad de especializar aún más (si cabe) a los profesionales del mañana, nos ha parecido conveniente recoger los perfiles principales para los que se forma a los futuros estudiantes de los distintos grados y másteres relacionados con la Traducción e Interpretación. El motivo de esto no es más que reflejar la complejidad existente en lo que a la especialización respecta; una complejidad que va de la mano de una de las características más bonitas conferidas a estos estudios: la facultad de elegir entre muchas trayectorias posibles.

Esta capacidad de elección implica que los estudios de grado incluyan, en la medida de lo posible, asignaturas que ofrezcan al alumnado una panorámica íntegra que le ayude a decidir sobre su futuro próximo (máster, en caso de querer seguir formándose). El problema es que los estudios de grado son realmente cortos (cuatro años) y las segregaciones o bifurcaciones que se producen y que obligan al alumno a decidirse entre una especialidad u otra, van muchas veces de la mano del desconocimiento, la inseguridad, la inmediatez excesiva, etc.

Para plasmar aquí cuáles son los perfiles que mencionamos, hemos decidido tomar como referencia el *Libro blanco de Traducción e Interpretación* de la ANECA. Tal y como queda recogido en dicho libro, la traducción e interpretación surge como una disciplina moderna que busca dar respuesta a los cambios políticos y sociales del momento. Para ello, se analizó cuál era el perfil profesional dominante y se creó un entramado formativo nuevo que anteriormente, había sido perfectamente cubierto por los Licenciados en Filología y Filosofía y Letras (ANECA: 13-14). Esta especie de «cobertura» sigue produciéndose hoy en día ofreciéndonos un mercado realmente diverso en lo que a orígenes formativos respecta. Uno de los matices recogidos en el documento expedido por la ANECA es que, en el caso de la traducción o de la interpretación, hablamos de un aprendizaje totalmente orientado al mercado (que es, como ya sabemos, muy variable y complejo) en el que el hecho de contar con muchas asignaturas o contenidos obligatorios e inamovibles, supone, en ocasiones, un auténtico problema.

Debemos tener en cuenta que muchos de los estudios siguen tomando como premisa que el alumnado se dedicará a un área concreta; es decir, que no se producirá ninguna aleación y que en el mercado laboral se les asignará un perfil puro, un perfil sin mixtura alguna. Como sabemos, si en otras profesiones esto es complejo, en la traducción e interpretación es incluso imposible y aunque en muchas ocasiones se forme al alumnado y se le especialice para una única tarea (pese a que esta formación, muestre cierta laxitud), la realidad es que, por ejemplo, el traductor en los servicios públicos también interpreta; el intérprete también traduce y media; el localizador, revisa, redacta o traduce; etc. (ANECA, 2003: 18). Es decir, la realidad a la que nos enfrentamos es, cuando menos, heterogénea y debemos tener esto en cuenta a la hora de lanzarnos a un mercado laboral en el que se esperan perfiles capaces de desempeñar un conjunto de tareas múltiples y variadas.

Si nos centramos ahora en estos perfiles profesionales de los que hablábamos, la ANECA trató en su día de organizarlos en dos bloques o salidas. La primera, relacionada con las relaciones internacionales, la mediación, la gestión del contenido, la redacción, la revisión y la asistencia cuando se produce una barrera de índole lingüística. La segunda, tiene que ver con la traducción especializada, la terminología y la interpretación de conferencias. Este segundo nivel, responde normalmente a un perfil más especializado en el que quienes lo forman suelen haber accedido a algún máster independiente (ANECA: 31).

Por otro lado y añadido a esta heterogeneidad, las materias predominantes en todos los estudios que giran en torno a la traducción y a la interpretación son las de las lenguas A, B y C o A, B1, B2 y C (la denominación depende del país; pero, en esencia, se trata de la nomenclatura que se le confiere a las lenguas de trabajo). Sin embargo, este asunto de las lenguas es controvertido, pues las lenguas B y C muchas veces no responden a las realidades sociales y de mercado. Además, en innumerables ocasiones, lo que otros países llaman C o nosotros D, suele ser una



lengua de la que se alcanza un conocimiento pasivo. No es nuestro objetivo explicitar aquí todo el entramado que gira en torno a la formación de los alumnos, pero sí que consideramos importante destacar el tema de las lenguas de trabajo por ser la base de cualquier plan de estudios (ya sea de grado o de máster).

Nuestro objetivo aquí es, siendo conscientes de que daría para un desarrollo mucho más exhaustivo e ilimitado, plantear cuáles son las realidades comunes a todos los estudiantes de grado y de máster para abordar ahora sus posibles salidas y trayectorias como especialistas. En nuestro caso, como venimos haciendo en las últimas páginas, nuestra referencia será el *Libro blanco, título de grado en traducción e interpretación* de la ANECA. Puntualizamos esto porque los perfiles que expondremos a continuación son los más frecuentes y conocidos; pero esa variación constante del mercado y de sus exigencias (de la que hablábamos hace apenas unos párrafos) ha generado perfiles que aquí no se incluyen y que cobran cada día más fuerza.

Síntesis de los perfiles de los estudiantes de grado y de máster (ANECA, 2003: 73-80):

En primer lugar, se recoge el perfil del traductor profesional generalista, cuyos requerimientos principales son: dominar las lenguas de trabajo y las herramientas necesarias para el ejercicio de su profesión (en la actualidad, herramientas TAO); poseer conocimientos especializados; haber desarrollado otras competencias que van más allá de la capacidad de traducir (como saber trabajar en equipo) y mostrar aptitudes para desempeñar cargos variados.

En segundo lugar, nos encontramos con el perfil del mediador lingüístico y cultural que debe conocer tanto las lenguas como las culturas con el objetivo de intervenir en todas aquellas circunstancias en las que se produzca un contacto intercultural en el que pueda darse, además, un caso de asimetría. Se espera de este perfil una excelente comunicación oral (interpretación) y escrita (traducción), capacidad de análisis pragmático contrastivo y habilidades en técnicas de expresión.

En tercer lugar, tenemos al intérprete de enlace entre cuyas competencias no solo encontramos un perfecto dominio de sus lenguas de trabajo, sino que además, debe contar con una amplia cultura general, dominar la técnica de la traducción a la vista y manejar las situaciones de manera imparcial y neutral.

En cuarto lugar, el lector editorial, redactor, corrector o revisor. Entre sus habilidades destacan el uso perfecto de la lengua en materia de redacción, ortografía, gramática y tipografía; el asesoramiento a editores con el fin de publicar o de traducir una obra; leer galeras y segundas pruebas para evitar que se produzcan erratas y corregir las cuestiones de estilo.

En quinto lugar, el lexicógrafo, terminólogo o gestor de proyectos lingüísticos. Entre sus competencias destacan la gestión, la formación de personal en dicha gestión, la coordinación de la terminología y la puesta en marcha de protocolos lexicográficos y terminológicos.

Finalmente y en sexto lugar, el docente de lenguas. Esta última opción ha cobrado fuerza en los últimos años y muchos estudiantes de TEI deciden emprender la vía de la docencia, ya sea en el país o en el extranjero.

Como podemos ver, los estudios de traducción e interpretación son relativamente recientes y responden a una realidad cambiante, pues buscan dar solución a un panorama cada vez más exigente. Además, se trata de una formación puramente orientada al mercado laboral, por lo que los perfiles son heterogéneos y variables. Por ello, querer encasillar a nuestros profesionales en una de las trayectorias expuestas anteriormente puede ser una tarea frustrante y quizá, desacertada. No queremos con esto decir que esta clasificación propuesta no pueda servir de orientación o de guía a la hora de ahondar en los entresijos de las posibilidades que nos ofrece esta formación; pero sí que es nuestro deber hacer hincapié en que el estado actual de la traducción e interpretación, sobre todo en materia de servicios públicos e instituciones, dista mucho de esa uniformidad y de esa adhesión a un único perfil.

Como reflejábamos además al inicio, es quizá esa multiplicidad y diversidad la que permite a los profesionales encontrar un futuro en el que recrearse y crecer; pero también es la que complica mucho las cosas si no existe una autoformación constante para adaptarse a esa versatilidad del mercado. Sumado a esto, el mercado no solo ha cambiado en estos últimos años respondiendo a criterios de índole económica, sino que el grueso del trabajo actual es el de un tipo de traducción o interpretación que responde a una vertiente más social y humanitaria. Ante este panorama, no solo debemos actuar mediante la creación de perfiles nuevos o con añadidos a los perfiles ya existentes; sino que además, entran en juego factores como la ética, la deontología y la moral que le confieren al asunto una dificultad añadida. Esta ética de la que hablamos está presente en todas y cada una de las profesiones cuyos expertos ejercen en el seno de los servicios públicos o de las instituciones. Sin embargo, en el caso de la traducción e interpretación, la falta de reconocimiento social y estatal se traduce también en una falta de representación gubernamental, institucional, colegial, gremial, etc.

#### **4.1.5. La ética como agente regulador del proceso de cambio**

Como podemos observar, no es ninguna novedad que la realidad geopolítica está cambiando y con ella, cambian también las exigencias más humanas y sociales. Al tratarse de un modelo de trabajo cuyo foco es predominantemente el bienestar comunitario y no la mera ganancia económica (como sucede en desempeños más privados) surgen incógnitas que deben ser abordadas y resueltas con el fin de que no se vulneren principios básicos (sobre todo, éticos y deontológicos).

Si analizamos cualquier profesión que presente un vínculo con los servicios públicos, las instituciones (que generalmente, nos representan como sociedad) y las administraciones

podremos ver que casi todas ellas poseen sus propios códigos de conducta, redactados de forma exhaustiva y meditada.

Sin embargo, la realidad de la que hemos ido hablando en páginas anteriores, que nos muestra una profesión versátil y heterogénea de perfiles imprecisos y de mucho intrusismo laboral, nos lleva también a destacar la falta de rigurosidad en lo que a cuestiones éticas respecta. Estas carencias podían ser suplidas antes cuando quizá el grueso del trabajo del traductor e intérprete era más bien privado; sin embargo, la actualidad dista mucho de este idilio y nuestro perfil empieza a cobrar más fuerza en el seno de las instituciones supranacionales, las administraciones nacionales y los servicios públicos.

Asimismo y dejando a un lado las cuestiones económicas, no solo hay traductores e intérpretes contratados o en plantilla, sino que además, hay muchos especialistas que atienden a estas demandas sociales mediante el desempeño voluntario de su profesión. No entraremos aquí a juzgar si todos ellos cuentan con la formación necesaria para ejercer como tales, pero sí que destacaremos la forzosa necesidad de regular la situación a la que asistimos mediante un patrón que todos conocemos: la ética y la moral.

A veces, resulta realmente complicado que todo un colectivo se ciña a una normativa que no sea del todo vinculante o que se pueda vulnerar fácilmente. Sin embargo, la moral y el ideario común forman parte del desarrollo personal que permite al hombre vivir en comunidad. Con este pretexto, quizá la ética sea la mejor vía para luchar por una representación mayor, por un reconocimiento de las implicaciones colectivas y personales de nuestra profesión y por poner fin a un intrusismo incesante que está desbaratando el mercado y que nos deja un panorama realmente desolador. Apelar a la ética suele ser más sencillo a la hora de buscar que el receptor se sienta partícipe de lo que se está abordando y por ello, lo consideramos un buen primer paso para reivindicar un cambio.

Hasta ahora, ser un buen traductor o un buen intérprete consistía en conocer y manejar distendidamente una o varias lenguas extranjeras, contar con habilidades de redacción y haber desarrollado un perfil profesional capaz de salir de la lengua general para ofrecer servicios en un área del saber concreta (haberse especializado). Sin embargo y volviéndonos a hacer eco de la verdad social y mundial a la que hacemos frente, el traductor e intérprete del siglo XXI se pone en cabeza de situaciones en las que se dan asimetrías, intereses contrapuestos y casos conflictivos. Esto nos lleva a reivindicar la necesidad de reconocer que la ética de la profesión es la que debería determinar la conducta profesional (Ait Saadi, 2018).

Como puntualización, la ética está compuesta por el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida (1) y se complementa con la deontología

---

<sup>1</sup> Definición de ético, ca (RAE): <https://dle.rae.es/?id=H3y8ljj|H3yay0R>

en cuanto a que esta última se define como una parte de la ética que trata de los deberes, especialmente los que rigen una actividad profesional (2). Dicho esto, la ética nos obliga a obrar de acuerdo a unos principios individuales que deben ser aceptados por el común de la sociedad y la deontología supondría aplicar esa ética al ejercicio de nuestra profesión.

Si verdaderamente esto se tuviese en cuenta, como profesionales del lenguaje y de la mediación intercultural, sabríamos aceptar los encargos para los que estamos capacitados y desdeñar la idea de asumir aquellos para los que no contamos con la preparación suficiente (sobre todo, en administraciones e instituciones). Para conseguir que el lector visualice (aunque sea en sentido figurado) la importancia de la ética como agente regulador, hemos recopilado una serie de ejemplos propuestos por Zakia Ait Saadi, profesora de la Universidad Internacional de Valencia, entre los que destacan los siguientes:

1. Ofrecer un servicio de interpretación para un solicitante de asilo o un refugiado;
2. ofrecer un servicio de traducción de un catálogo en el que se incluyen elementos que pueden ser nocivos para la salud humana;
3. ofrecer servicios de traducción a un precio muy bajo (o gratuitos) con el único fin de ganar experiencia; y
4. aceptar un trabajo para el que no contamos con la cualificación suficiente.

Como podemos observar, la ética y la deontología no solo tienen cabida en el ejercicio de la interpretación y de la mediación, sino que en el seno de la traducción también suponen una regulación básica e inherente al propio profesional. En situaciones como las del caso 1., por ejemplo, no es raro encontrarnos con que los servicios de interpretación los realicen los propios familiares o amigos que conocen ambas lenguas de contacto (este caso se da más en áreas biosanitarias o en dependencias judiciales). Esto pone en riesgo el derecho a la intimidad del afectado y el de recibir la asistencia de un profesional. En el ejemplo 2., nos haríamos eco de un caso más ético que deontológico en el que el traductor debe decidir dónde pone el límite de su integridad moral y si le compensa más la ganancia económica o la ganancia personal. En el caso 3., muy típico de estudiantes o de recién graduados, se ofrece un servicio (por el que una empresa u organismo debería pagar) a un precio muy bajo o gratuito (voluntario) haciendo que los precios del mercado de la traducción bajen y que actualmente, muchos traductores e intérpretes no puedan vivir exclusivamente del ejercicio de su profesión. Por último, en el ejemplo 4., no solo haríamos un llamamiento a todos aquellos que son traductores o intérpretes de formación y que no son conscientes de hasta dónde llegan sus competencias, sino también a todos aquellos que no son profesionales, que no cuentan con formación alguna y que siguen considerando que el conocimiento distendido de lenguas extranjeras les convierte en expertos del lenguaje y de la comunicación. Quizá, este último punto sea uno de los más repetidos y de los que más merma

---

<sup>2</sup> Definición de deontología (RAE): <https://dle.rae.es/?id=CESMXhy>

está generando en el colectivo de traductores e intérpretes, ya que este último grupo que carece de formación, suele estar representado en todos y cada uno de los ejemplos anteriores.

Por otro lado, esta ética personal o deontología profesional no solo debería tipificar los deberes propios y del colectivo, sino también los que tienen los demás (editoriales, clientes, empresas, organismos, medios, etc.) hacia la traducción y hacia la interpretación (Peña, 2016). Es decir, en la reivindicación de la ética y de la deontología como bases para el cambio, no solo debemos efectuar una mirada introspectiva, sino también una mirada global que regule el tratamiento del resto hacia los expertos del lenguaje y de la comunicación y en definitiva, hacia los traductores e intérpretes.

Es realmente complejo hablar de las debilidades de todo un colectivo tratando de apelar a unas nociones o a un sentimiento que no es cercano para el público. Si el tema a tratar, por ejemplo, fuera la denuncia de la falta de reconocimiento del personal sanitario (médicos, en especial), sería más sencillo explicarle a nuestro receptor las implicaciones que podrían derivarse de una falta de regulación, de la inexistencia de códigos de conductas o de buenas praxis, de la falta de rigurosidad en los requisitos de formación, etc. Por ello, ni la falta de formación es un tema que tomar a la ligera, ni tampoco lo es desempeñar un trabajo para el que no contamos con la cualificación o la especialización necesaria (aunque nuestra base formativa haya sido la misma).

Nuestro objetivo no es comparar la traducción e interpretación con la medicina u otras áreas del saber, sino reivindicar un reconocimiento mayor de nuestra profesión y hacer un llamamiento tanto a la sociedad que consume nuestros servicios como a aquellos que los contratan aprovechando la coyuntura actual del mercado. La ética en su globalidad y la deontología como una rama más particular son y serán, de ahora en adelante, el eje axial y vertebrador del presente trabajo, ya que nuestro fin es proponer una transformación que vaya de la mano de un conjunto de normas que son comunes a todos. Seamos o no traductores o intérpretes, la ética siempre podrá ser un enlace que nos permita acercar al lector (sintiéndose identificado con ella) a la realidad que aquí se muestra y a las carencias que se denuncian.

## **4.2 LEGISLACIÓN NACIONAL Y SUPRANACIONAL, COLEGIACIÓN Y DEONTOLOGÍA APLICADA**

### **4.2.1 Introducción a la situación actual en materia legislativa**

Sin querer ahondar mucho aquí en el tema (puesto que lo haremos en puntos posteriores en los que desarrollaremos minuciosamente algunas de las directivas y leyes que regulan nuestro sector), es importante presentar de forma general en qué momento estamos y hacia dónde parece que nos dirigimos. En el transcurso de la última década (supranacional) y lustro (nacional), se ha dedicado una atención especial al panorama desolador que se vivía en el seno de los organismos

y de las instituciones públicas, nacionales y supranacionales. El objetivo principal de estos cambios era mejorar la calidad de trabajo en juzgados y comisarías, pero no se ha tenido en cuenta que el papel del traductor e intérprete en instituciones y organismos va mucho más allá.

Debemos considerar aquí que, como cualquier profesión, la traducción e interpretación no queda libre de las garras de la realidad social, política, económica y de mercado imperante en el momento que se analice. Esto quiere decir que, tal y como vimos en los apartados relativos a la situación geopolítica y social, hablamos de una profesión que se ciñe a las demandas del día a día; unas demandas que actualmente hacen (sobre todo) frente a una oleada masiva de inmigración cuyo principal contacto con los países de acogida son juzgados, comisarías e instituciones (o servicios relacionados con los mismos).

Dicho esto, no debería resultarnos complicado entender por qué casi todo lo que pone límite y normaliza nuestra profesión gira en torno a una realidad tan limitada; sin embargo, no debería ser condición suficiente para que el resto de traductores e intérpretes, cuyas ramas de especialidad o cuyos desempeños profesionales son otros, carezcan de una regulación precisa y rigurosa que impida las situaciones de vulnerabilidad y de falta de representación de nuestros expertos en cualquier ámbito o dominio (público o privado).

No obstante y habiendo reflejado ya que consideramos necesaria una regulación del sector en todas sus esferas y ámbitos, abordaremos aquí aquello de lo que disponemos con el fin de analizarlo siempre desde una perspectiva ética.

El mundo se orienta ahora hacia una realidad mucho más inclusiva en la que las fronteras empiezan a disiparse y las personas pueden viajar de una punta a otra sin apenas barreas (dependiendo del motivo y de la situación). Sin embargo, una gran parte de estos movimientos o flujos de personas emana de la necesidad de huir de guerras, crisis, hambrunas, desastres naturales, etc. Al ser estos y no otros los motivos que les mueven a realizar este traslado, entra en juego un movimiento institucional que abarca desde el personal sanitario que atiende a quienes llegan en condiciones extremas, hasta comisarías, tribunales, aduanas, etc. Por este motivo y siendo estas últimas las más frecuentes, en los países democráticos se trató de llegar a un consenso por el que, al menos, se regulase el ámbito judicial y procesal. Una de las soluciones por parte de la UE fue la Directiva 2010/64/UE sobre el derecho a la traducción e interpretación, incluida en nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley Orgánica 5/2015, que modificó nuestra legislación procesal (Sancho, 2017).

El problema es que, como podemos intuir fácilmente y si estamos un poco al día de lo que se vive en el ámbito internacional, los orígenes de todas aquellas personas que buscan cobijo en el seno de nuestras fronteras son tan diversos, que los países de acogida no cuentan ni con los medios económicos suficientes, ni con el personal necesario para garantizar un servicio digno. Sumado a esto, tampoco se ha creado un registro oficial de traductores e intérpretes judiciales ni

se aboga por una colegiación que fomente la unidad y la cohesión de todas las áreas de especialidad de nuestra formación. Con este pretexto, no es de extrañar que la realidad utópica y ficticia que se pretende instaurar no termine de cumplir con el cometido que hemos expuesto anteriormente.

La Directiva 2010/64/UE fue creada con el fin de que los Estados miembros incorporasen a sus ordenamientos jurídicos una regulación fehaciente que organizase, de alguna manera, la intervención de los intérpretes en todo el proceso y que incluyera además, el derecho a la traducción. En España, la Ley de Enjuiciamiento Criminal de 1882, desfasada y obsoleta en lo que a esto respecta, es la que recogía alguna pincelada sobre la traducción e interpretación judicial. Por ello, la aparición de la Directiva europea se convirtió en la luz al final del túnel. La Ley Orgánica 5/2015 trató de mitigar ese desfase de nuestra legislación e introdujo un capítulo titulado «Del derecho a la traducción y a la interpretación».

Por otro lado, uno de los artículos de la Directiva 2010/64/UE establece que los Estados miembros se esforzarán por crear uno o varios registros oficiales de traductores e intérpretes que cuenten con la cualificación necesaria. En el caso de nuestro país y pese a que han pasado ya casi diez años, se sigue esperando la llegada de dicho registro (que debía tenerse listo para 2013). España no solo esperó al 2015 para actuar, sino que además, no ha cumplido con todo lo que queda dispuesto en la normativa europea (Sancho, 2017) y a esto se suma que la demanda de profesionales ha crecido tantísimo, que ha descendido la calidad y la cualificación que se les exige (no solo en este ámbito, sino también en todos los demás).

El perfil de nuestros profesionales rompe la barrera de la lengua para dar paso a una barrera cultural en la que el papel que se debería desempeñar contrasta totalmente con la realidad existente. Este hecho genera una gran preocupación y nos lleva a distinguir dos niveles: el teórico y el práctico. Además, debemos tener en cuenta también que, debido a la gran demanda actual, existe un vacío enorme en formación y en profesionalización. De hecho, en muchas ocasiones, estas labores de interpretación y de traducción las realizan voluntarios o familiares que no cuentan con estudios reglados o con las competencias que se exigen para llevar a cabo una tarea de esta envergadura (Pérez, 2017).

Por último y haciéndonos eco del eje axial que vertebra nuestro trabajo, debemos destacar que la invisibilidad que hostiga a nuestro sector es responsable, en muchas ocasiones, de que la gente y las instituciones no reconozcan las implicaciones negativas de esta forma de proceder. Además, no es necesario que pongamos el punto de mira solo y exclusivamente en la situación social caracterizada por los movimientos de personas, sino que si atendemos a sectores más privados, en los que la ética también juega un papel esencial, podremos ver la misma situación de asimetría, de falta de reconocimiento y de formación.

Tal es el caso, por ejemplo, de otras subespecialidades (como audiovisual o literaria) que pasan por el filtro de traductores e intérpretes y que permiten que aquellos que cuentan con una dificultad puedan acceder a todo tipo de contenidos. Con esto queremos destacar que no es necesario que seamos refugiados o que nuestro país se desmorone para identificarnos como consumidores de traducciones o de interpretaciones y para comprender con ello el porqué de la necesidad de ensalzar una profesión que nos facilita a todos la vida, pero que vive sumida en la sombra.

Por este motivo, la ética y la deontología podrían convertirse en el vector necesario para conectar todas estas especializaciones y llevar a nuestros profesionales al puesto de reconocimiento que se merecen. Hasta ahora, la regulación que hemos ido analizando solo contempla la figura del traductor e intérprete en el ámbito judicial (de hecho, no distingue entre ambos perfiles), por lo que también sería necesaria una regulación que estableciese unas normas para todo el conjunto de traductores e intérpretes. ¿Cómo podemos conseguir esto? Mediante la propuesta de una colegiación en la que se reelaborase un código deontológico aplicable a todo el sector y en la que además, se especificase la formación obligatoria de todo aquel que quiera ejercer de manera profesional.

Es mucho más complicado acercarse al receptor a una realidad legislativa y burocrática que a una ética que responde a un ideario común. Es por este motivo por el que en las próximas páginas, abordaremos detalladamente las leyes que hemos presentado, pero lo haremos desde una perspectiva mucho más inclusiva. Una perspectiva que apele de alguna forma al sentido común y que plasme las consecuencias de lo que hasta ahora se ha venido haciendo, desde una óptica más moral. Para ponernos en situación, acabaremos este apartado con una pequeña reflexión. Para ciertos desempeños profesionales, nadie dudaría en la exigencia de la cualificación y de la calidad requerida a la hora de atender determinadas situaciones. Sin embargo, ¿Por qué alguien permite que una persona que conoce distintas lenguas pero que no es traductor o intérprete se ponga al frente de un refugiado? ¿Por qué alguien permite que una persona que conoce distintas lenguas pero que no se ha formado exclusivamente para ello traduzca un documento, texto o contenido audiovisual? A veces, la respuesta se encuentra en el reconocimiento poblacional y gubernamental de la profesión que se analice.

#### **4.2.2 Responsabilidades del traductor e intérprete en Instituciones y en Servicios Públicos**

Como ya hemos anticipado en las páginas anteriores, los cambios vienen siempre promovidos por una realidad a la que se busca dar una solución. En el caso del ejercicio de nuestra profesión, esta realidad parece haber quedado reducida simplemente al entorno judicial y procesal (dejando al margen a todo un colectivo que ha sido prácticamente olvidado). Si resumimos



brevemente lo dicho hasta ahora, la formación universitaria en traducción e interpretación es relativamente reciente, aunque se trate de un ejercicio profesional realmente antiguo. Sumado a esto, nuestros expertos sufren las consecuencias de un intrusismo incesante, de la externalización de los servicios en entornos más administrativos e institucionales y de la falta de reconocimiento a dos niveles: social y estatal.

Con este caldo de cultivo, no es de extrañar que cueste ofrecer un servicio de calidad en casi cualquier ámbito. Es fundamental que interioricemos este último concepto, pues pese a que la realidad social nos empuje a regular solo y exclusivamente nuestro ejercicio en ambientes judiciales, el traductor o intérprete tiene tantos perfiles como realidades comunicativas, en las que la lengua y la cultura supongan un impedimento, haya.

Por otro lado, las características comunes a casi cualquier lenguaje de especialidad (y en especial, las del entorno judicial) son, como no podía ser de otra manera, la especialización y la asimetría. Esta asimetría no solo es tangible en el seno de lenguaje de especialidad en sí, pues en muchas ocasiones, la forma de proceder dentro de un mismo dominio es distinta en función del país, sino también entre los que solicitan el servicio y los que lo ofrecen (siendo este último caso realmente evidente en el ámbito jurídico y judicial).

Como actualmente contamos tan solo con un intento de regulación que busca salvaguardar los derechos y las garantías procesales (LO 5/2015), no podremos ofrecer una panorámica que englobe al resto de especialistas traductores e intérpretes que han tomado otras vías de especialidad (como las que exponíamos en el punto 4.1.4. de este estudio). Sin embargo, podemos tomar como referencia la regulación supranacional y nacional vigente para cotejarla con los principios éticos y deontológicos propuestos hasta ahora y tratar de extrapolar dichas regulaciones y dichos principios a todo el conjunto de profesionales (siendo este uno de los fines de nuestro objeto de estudio).

En el caso de la presente investigación, se ha decidido comenzar con las consecuencias adversas o la responsabilidad penal antes de abordar la regulación supranacional y nacional para que el lector perciba previamente lo negativo y sea capaz de encajar con posterioridad todo lo que se exponga en relación con la legislación y con los códigos deontológicos analizados. Partiremos así de lo más particular a lo más general y trataremos de visualizar, con la óptica de la ética y de la deontología, una realidad que se nos vuelve en contra y que exige, de alguna forma, ser expuesta y evidenciada.

Para cumplir con lo anterior, tomaremos como referencia la responsabilidad del traductor o intérprete en el Código Penal español y veremos cómo, de una forma u otra, dicha responsabilidad es fácilmente adaptable a cualquier realidad traductora, mediadora o susceptible de interpretación. Como resumen general, los principales delitos que se han recogido en el Código Penal en materia de traducción e interpretación son:

1. Delito de falso testimonio (arts. 458-460): aquí se incluyen aquellas actuaciones en las que el traductor o intérprete haya podido faltar a la verdad y el castigo puede ser multa, prisión e inhabilitación. No se sancionan los errores que no sean voluntarios o intencionados, pues se presupone que existe un margen de error subsanable.
2. Delito de descubrimiento y revelación de secretos (arts. 197-201): algunos de los principios que deben regir la actuación de los profesionales son la objetividad, la integridad, la neutralidad, la responsabilidad, la imparcialidad, la confidencialidad, la transparencia y la honradez. Sin embargo, la obligación de garantizar el principio de confidencialidad no queda recogido en las cláusulas por las que se rigen los traductores e intérpretes que figuran como personal laboral en el seno del Ministerio de Justicia y de Interior. Otras de las exigencias que se aplican a cualquier empleado que actúe en el ámbito público es la de guardar el secreto de todo aquello que conozcan por razón de su cargo, ya sea material clasificado o material cuya difusión esté prohibida.
3. Delito de cohecho (arts. 419-427 bis CP): por el que se castiga cualquier actuación en la que se acepte dádiva, favor o retribución con el fin de ejercer el cargo de forma contraria a los deberes que se le imponen al mismo. Las penas son la prisión, la multa y la inhabilitación.

Todos estos delitos han sido detallados y expuestos con rigor y claridad en el libro *Traducción, interpretación e información para la tutela judicial efectiva en el proceso penal* (Ariza et al., 2018: 15-22). Nuestro objetivo es exponer de forma sintética y visual cuáles son las repercusiones principales de una mala praxis para hacernos eco de ellas en futuras páginas, pero recomendamos su lectura si se desea ahondar aún más en la cuestión legal. Dicho esto y haciendo nuevamente un barrido general de lo mencionado hasta aquí, tales delitos podrían ser aplicables (aunque sea para la elaboración cohesionada de un código deontológico) a prácticamente cualquier área de especialidad que emane de nuestros estudios. Si nos centramos en el primero de ellos (falso testimonio), la realidad nos muestra que, tanto en el plano judicial (en el que todavía se permite que cualquier hablante de una lengua de la que no se posea especialista ejerza como intérprete) como en cualquier otra área de especialidad, necesitaríamos un experto que de cuenta del error cometido (sea este intencionado o no).

En el caso de la revelación de secretos o de información confidencial, esta apertura a otras especialidades es todavía más evidente. No es extraño que los traductores manejen información sensible de empresas o de instituciones: datos, patentes, documentos de seguridad nacional o supranacional, etc. A esto se suma que, en el plano institucional y judicial, los servicios se han externalizado y se han concedido licitaciones a empresas privadas que en muchas ocasiones, de

las que ha dado testimonio la prensa (3), se han valido de los perfiles de expertos para contratar a personal sin cualificación alguna. Estas empresas adjudicatarias sí que incluyen (a veces) en sus pliegos de contratación notas relativas a la confidencialidad, pero debemos hacer hincapié en la laxitud y el riesgo de esta forma de proceder.

En cuanto al caso de cohecho, no diremos más que lo que ya se ha mencionado (pues consideramos que quedan bastante claras las consecuencias que podrían derivarse del mismo). Sin embargo, es importante recalcar la relevancia de tener presente la normativa legal que regula nuestra profesión (adaptándola, si fuera necesario, a todas las ramas y especialidades que actualmente operan en el mercado). Para ello, sería fundamental contar con un código deontológico que sea aplicable a todos los traductores e intérpretes en su conjunto; evitando que organizaciones, asociaciones y empresas formulen los suyos propios y nos dejen un panorama de escisión que no hace más que poner trabas a esa búsqueda incesante de representación y de visibilidad en todas y cada una de las áreas (literaria, biosanitaria, audiovisual, jurídica, económica, etc.).

#### **4.2.3 Análisis de la Directiva 2010/64/UE relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales**

La dificultad del ejercicio del traductor e intérprete en instituciones y servicios públicos ha exigido de forma indirecta una regulación supranacional, cuya transposición al ordenamiento jurídico de cada uno de los Estados miembros ha sido obligatoria (pese a que en España, este proceso está siendo lento y algo deficitario). Aunque como hemos ido viendo, las repercusiones de una mala praxis podrían ser extrapolables a casi cualquier área de especialidad, sí que es cierto que la realidad geopolítica de la que somos testigos (como hemos visto en las primeras páginas) nos lleva a poner el foco sobre el traductor e intérprete que ejerce en el ámbito institucional o en administraciones públicas.

El perfil de este profesional implica una alta cualificación, el conocimiento de la jerarquía que se da en el seno de antedichas instituciones y administraciones, el manejo del lenguaje de especialidad, conocer los protocolos de actuación y ser consciente de las diferencias entre los ordenamientos jurídicos (Ariza et al., 2018: 12), entre otras muchas cosas.

---

<sup>3</sup> MDO/E.P. (26 de febrero de 2007). El juicio del 11 M interrumpido por un problema de traducción [Artículo en línea]. *Madridiario*. Recuperado de <https://www.madridiario.es/noticia/11589/madrid/el-juicio-del-11-m-interrumpido-por-un-problema-de-traducccion.html>

La Vanguardia. (01 de junio de 2007). Dos intérpretes testifican que la traducción de la grabación que incrimina al 'Egipcio' como autor del 11-M tiene graves errores [Artículo en línea]. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/politica/20070530/51356545526/dos-interpretes-testifican-que-la-traducccion-de-la-grabacion-que-incrimina-al-egipcio-como-autor-d.html>

Al ser este derecho a la traducción y a la interpretación una garantía procesal que debe ser cumplida, se decidió darle voz mediante dos directivas europeas: Directiva 2012/13/UE, relativa al derecho a la información en los procesos penales y la Directiva 2010/64/UE relativa al derecho a la interpretación y a la traducción en los procesos penales.

En este caso, realizaremos un barrido sintético pero claro de la Directiva 2010/64/UE por ser la que fue transpuesta de forma mayoritaria a nuestro ordenamiento jurídico con la elaboración de la LO 5/2015. Nuestro fin no será exponer todos los detalles de dicha Directiva, sino aquellos que consideramos relevantes para la elaboración de un código de conducta único.

El primer punto que vertebra la puesta en marcha de la Directiva 2010/64/UE es el establecimiento de un espacio de seguridad, justicia y libertad que promueva la cooperación entre las autoridades de los distintos países y que garantice la protección de los derechos individuales. Para conseguirlo, los Estados miembros deben comprometerse, de una forma u otra, a confiar en el resto de sistemas judiciales penales y a definir unas normas mínimas comunes. Entre estas normas mínimas, figuran las relativas al derecho a la traducción y a la interpretación (recogidas en la Directiva como medida A).

Entre los artículos que consideramos importante destacar para nuestro objeto de estudio, figuran los que van desde el 17 al 31 que abordan cuestiones como (sintetizando el contenido):

- Ejercer el derecho a la defensa y a la equidad del proceso recibiendo asistencia lingüística gratuita y adecuada;
- facilitar la asistencia de un intérprete en un período razonable y que este esté presente en las comunicaciones con su abogado;
- establecer un proceso por el que se determine si el sospechoso o acusado necesita realmente la asistencia de un intérprete y en caso de que se determine que no lo necesita, que cuente con la posibilidad de recurrir tal decisión;
- si la calidad de la interpretación es deficiente, las autoridades podrán sustituir al intérprete;
- se facilitarán al sospechoso o acusado los documentos o pasajes traducidos que se consideren esenciales; y
- se facilitará, por parte de los Estados, el acceso a las bases de datos nacionales de traductores e intérpretes judiciales (en caso de haberlas) a través del portal de Justicia en red.

En cuanto al derecho a la interpretación (artículo 2, del 1 al 8):

- Todo sospechoso o acusado que no hable o que no entienda la lengua se beneficiará de un intérprete en todas y cada una de las partes del proceso;

- los Estados miembros facilitarán dicha asistencia siempre que sea necesario con miras a salvaguardar la equidad del proceso;
- se incluyen además aquí las personas con limitaciones de expresión o auditivas;
- se creará un proceso por el que los Estados puedan determinar si el sospechoso o acusado necesita verdaderamente la asistencia de un intérprete y se velará porque este último pueda recurrir en caso de que se determine que no lo necesita;
- se podrá hacer uso de las tecnologías necesarias para garantizar la correcta comunicación;
- se garantizará siempre la calidad suficiente de la interpretación que se haga.

En cuanto al derecho a la traducción (artículo 3, del 1 al 9):

- Recibir la traducción escrita de todos y cada uno de los documentos que formen parte del proceso (especialmente, los relativos a la privación de libertad, escrito de acusación y sentencia);
- se garantizará a toda persona que no sea conocedora de la lengua, la traducción de las órdenes de detención europeas;
- como excepción a los artículos 1, 2, 3 y 6 (resumidos en los dos puntos anteriores), se podrá ofrecer un resumen oral en lugar de una traducción escrita (siempre que esto no afecte a la equidad del proceso);
- la renuncia al derecho a recibir los documentos traducidos debe producirse de forma voluntaria y siendo el sospechoso o acusado consciente de las consecuencias de esta decisión; y
- la traducción que se ofrezca gozará de la calidad necesaria y garantizará que el sospechoso o acusado es conocedor de los cargos que se le imputan y puede ejercer el derecho a su defensa.

En lo que respecta a otras cuestiones importantes recogidas también en la Directiva, destacaremos las siguientes:

- Los costes de la traducción y de la interpretación (que responden en la Directiva a los artículos 2 y 3) serán sufragados por el Estado y no se tendrá en cuenta para ello el resultado del proceso;
- los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar un servicio de calidad en materia de traducción e interpretación, establecerán uno o varios registros oficiales de traductores e intérpretes y los pondrán a disposición de

abogados y autoridades. Finalmente, garantizarán que los traductores e intérpretes respetan el principio de confidencialidad; y

- los Estados miembros se comprometen a poner en vigor las disposiciones necesarias para que la presente Directiva se cumpla antes del 27 de octubre de 2013.

Como podemos observar a través de esta resumida recopilación, la Directiva 2010/64/UE perseguía establecer, por primera vez, unos principios básicos que rigieran la calidad de los servicios de traducción e interpretación en el seno de las instituciones de los Estados miembros y propuso crear uno o varios registros de especialistas que permitieran garantizar la calidad del servicio, la competencia profesional y el acceso de los operadores jurídicos a dichas listas. Sin embargo, nuestra legislación no contempla todavía ni la creación de tales registros (lo que pone en tela de juicio la calidad y la competencia de muchos de los que se definen como traductores e intérpretes), ni el derecho de las partes a recurrir cada vez que estimen que el traductor o intérprete que les asiste no cuenta con la formación o con las competencias necesarias (Ariza et al., 2018: 23-25).

Dicho esto y una vez abordadas las exigencias que se imponían desde el plano supranacional, nos corresponde ahora dar voz a la Ley Orgánica 5/2015 que llegó dos años después de la Directiva de la UE (2013) y que todavía, a día de hoy, sigue contando con carencias a las que no se ha dado solución alguna.

#### **4.2.4 Análisis de la Ley Orgánica 5/2015 relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales**

El objetivo de la Ley Orgánica 5/2015 fue la transposición de la Directiva 2010/64/UE del 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales. Asimismo y aunque en el presente trabajo no se desarrolle, también se transpone a nuestro ordenamiento jurídico parte de la Directiva 2012/13/UE del 22 de mayo de 2012, relativa al derecho a la información en los procesos penales.

Tal y como hemos hecho en el caso anterior, recopilaremos los artículos que sean de nuestro interés y los expondremos de forma resumida y concisa (con el fin de llevar a cabo la elaboración de un código deontológico más inclusivo). Posteriormente, analizaremos el contenido sirviéndonos de la Directiva europea y de si realmente se han puesto en marcha las exigencias supranacionales.

Como podemos ver en el preámbulo del BOE del 28 de abril de 2015, estas Directivas europeas desarrollan aspectos esenciales en materia de defensa (proceso penal) y exigen una modificación parcial de la Ley de Enjuiciamiento Criminal española. Ambas Directivas persiguen mitigar las asimetrías que se dan por motivos lingüísticos, garantizando así una calidad en el

servicio de traducción e interpretación y por ende, el derecho del imputado a ser informado y a ejercer su derecho a la defensa.

Por otro lado y en ese mismo preámbulo (III), se hace referencia no solo a las personas que no comprendan la lengua del procedimiento, sino también a aquellas que presenten una discapacidad auditiva o sean sordociegas. Asimismo, se contempla, no solo el derecho a ser asistido por un intérprete, sino también el derecho a que este último esté presente en todas las actuaciones en las que se le requiera; se facilite al acusado la traducción de documentos esenciales o de pasajes (ya vimos previamente que podría hacerse incluso de forma oral) y que dicha traducción se haga en un plazo razonable; la facultad de poder recurrir la decisión que deniegue el derecho a la asistencia de estos profesionales (traductores e intérpretes) y que los especialistas se designen entre los que figuren en las listas de la Administración «facilitándose en casos de urgencia que otra persona conocedora del idioma, que se estime capacitada para esta tarea, pueda ser habilitada como intérprete o traductor eventual» (LO 5/2015).

En lo que respecta al caso de las personas cuya comunicación se base en las lenguas de signos españolas, presenten discapacidad auditiva o sean sordociegas (IV), la Administración se compromete a fomentar las condiciones necesarias (entre las que se incluyen la formación y la disponibilidad de un intérprete de lengua de signos española o propia de las distintas Comunidades Autónomas). También es importante mencionar que se debe garantizar que la información «sea proporcionada en un lenguaje accesible, adaptado a la edad, grado de madurez, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal del imputado o detenido» (LO 5/2015).

Por último antes de pasar a los artículos y siempre ciñéndonos al contenido que es de nuestro interés, destacaremos la parte final de dicho preámbulo (VIII) en la que se menciona la creación del Registro de traductores e intérpretes judiciales y el establecimiento de unas normas para el funcionamiento del mismo.

En cuanto al artículo primero de la LO 5/2015 destacaremos:

- Se introduce un nuevo artículo 123 por el que los acusados que no hablen o entiendan la lengua oficial del proceso serán asistidos por un intérprete en el transcurso de todas las actuaciones en las que se solicite su presencia, en las comunicaciones con su abogado y en todas las actuaciones del juicio oral. Asimismo, se facilitará al acusado la traducción escrita de los documentos que se consideren esenciales (entre los que se incluyen algunos que son obligatorios). Los gastos de este servicio de traducción e interpretación correrán a cargo de la Administración y si no se dispone de servicio de interpretación simultánea, se realizará una interpretación consecutiva.
- Se introduce un nuevo artículo 124 por el que el traductor o intérprete se designará entre los que se incluyan en los listados de la Administración «competente». Si se

requiere la presencia urgente de un traductor o intérprete y este no está incluido en dichas listas, se «podrá habilitar como intérprete o traductor judicial eventual a otra persona conocedora del idioma empleado que se estime capacitada para el desempeño de dicha tarea». Se respetará el carácter confidencial del servicio de traducción o interpretación y si el Tribunal, Juez o Ministerio Fiscal considera que dichos servicios no «ofrecen garantías suficientes de exactitud» podrá ordenar no solo que se compruebe la calidad, sino también el nombramiento de un nuevo profesional. Esto mismo sucederá con las personas ciegas o con discapacidad auditiva que consideren que el servicio de interpretación no es el adecuado.

En cuanto al artículo segundo de la LO 5/2015

- Destacaremos, sobre todo, el artículo 118 en el que se recoge que «la información se facilitará en un lenguaje comprensible y que resulte accesible al imputado». Para ello, «se adaptará la información a su edad, grado de madurez, discapacidad y cualquier otra circunstancia personal de la que pueda derivar una modificación de la capacidad para entender el alcance de la información que se le facilita».

En lo que respecta al contenido de las disposiciones, haremos hincapié en que:

- Se garantizará una formación de los jueces, fiscales y personal de la Administración de Justicia que participe en procesos penales «que presente atención a las particularidades de la comunicación con ayuda de intérprete».
- Por último y como dato importante, el Gobierno debía presentar en el plazo máximo de un año desde la publicación de la Ley (es decir, para el 2016) un Proyecto de ley para la creación de un Registro Oficial de Traductores e Intérpretes y elaborar así listas. Además, la inscripción en dicho Registro debía ser «requisito necesario para la actuación de estos profesionales».

De forma teórica y a simple vista, parece que con la Ley Orgánica 5/2015 nuestra nación habría dado solución a las posibles carencias derivadas del ejercicio de nuestra profesión en el entorno penal y procesal. Sin embargo, de entre todas las Leyes Orgánicas que vieron la luz en el año 2015, esta fue probablemente la que menos trascendencia tuvo, pese a su importancia para el entorno procesal (Perrino, 2015).

Añadido a esto y sumándonos a otros autores que ya han dado cuenta de la situación tan frágil e inestable que vive nuestro sector y cuyas aportaciones han ido apareciendo a lo largo de las páginas, existen puntos en la LO que reflejan en la teoría lo que se exigía desde la UE, pero que a la hora de la verdad, no parecen estar llevándose a cabo en la práctica (por ser inasumibles económicamente hablando o por no contar realmente con personal cualificado para ejercer en el seno institucional, administrativo y judicial).



Como broche para este apartado, volveremos a destacar la importancia de conocer las leyes que regulan los pasos profesionales de nuestro colectivo. En nuestro caso, hemos recopilado, sintetizado y, en muchas ocasiones, simplificado el contenido de aquellos artículos y secciones que creíamos importantes para el presente estudio. Sin embargo y pese a que nuestra labor de síntesis ha sido con el fin de que el lector visualice e interiorice mejor el contenido, sería interesante leer de forma minuciosa tanto las Directivas europeas, como la transposición de las mismas a nuestro ordenamiento interno.

#### **4.2.5 Estado de la cuestión en materia de colegiación y de deontología en España**

Tras haber abordado y analizado brevemente la situación en materia legislativa, nos haremos eco ahora de uno de los elementos clave para una regulación válida y quizá, más moral e introspectiva, aplicable a prácticamente cualquier sector. Como mencionamos en páginas previas, si apelamos a la ética y a la deontología, es probable que lleguemos a un mayor número de receptores, ya que pueden sentirse más incluidos que si solo basásemos nuestro estudio en cuestiones legales, procesales, administrativas e institucionales.

Los códigos éticos o deontológicos, componen un marco de actuación que da una serie pautas y criterios de conducta elementales para el ejercicio profesional de una determinada disciplina (Ariza, 2018: 26). En el caso de la traducción y de la interpretación, la invisibilidad de sus profesionales en todas las áreas de subespecialización se ha visto reflejada también en este aspecto, pues no existe un código de buenas prácticas común a todo el colectivo.

Asimismo y volviendo a traer al frente la denuncia efectuada en páginas anteriores, relativa a la falta de representación de nuestra profesión frente a otras (como medicina, derecho o periodismo), nuestro colectivo se enfrenta también a que en el propio seno de esta invisibilidad, existan subespecialidades más reconocidas que otras (como es el caso de la traducción e interpretación jurídica y judicial). Este hecho se ve reflejado, por ejemplo, en los códigos deontológicos propuestos por las principales asociaciones (entre las que destacaremos la Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados) que, pese a querer garantizar unos criterios mínimos de actuación en materia ética y deontológica, estos acaban por orientarse al plano al que pertenece dicha asociación (en este caso, funcionamiento de la administración y salvaguarda de las garantías procesales). Sin embargo, algunas de estas normas morales que debían acatar los miembros de antedichas asociaciones han acabado por convertirse en imperativos legales en el seno de la UE (Ariza, 2018: 27-28) y por ello, las elegimos como referencia para el presente estudio.

Si nos centramos entonces en dos de las principales asociaciones ASETRAD (por representar a traductores, intérpretes y correctores españoles) y APTIJ (por ser la asociación de referencia en el ámbito judicial y ser este el más reconocido en todas sus esferas) para tratar de extraer los

elementos comunes a ambos códigos deontológicos, observamos que entre los puntos más importantes destacan:

- Los relativos a la fidelidad e integridad del discurso: por los que la traducción e interpretación efectuadas deben ser veraces y fidedignas. Sin embargo, no debemos confundir aquí literariedad con integridad y precisión. Hay circunstancias en las que el traductor e intérprete debe efectuar una traducción literal, *mot à mot* o palabra por palabra y otras (la mayoría), en las que transmite el contenido de forma fiel y completa, pero no literal;
- los relativos a la imparcialidad y a la ausencia de intereses: por los que el traductor e intérprete no puede llevar a cabo ningún trato de favor (independientemente de lo que lo fomente). Algunos autores destacan, por ejemplo, los motivos religiosos, políticos y culturales que mueven a traductores e intérpretes designados *ad hoc* y no profesionales a vulnerar este precepto ético;
- los relativos a la confidencialidad: precepto recogido en la Directiva europea que hemos analizado previamente y que sin embargo, es uno de los que más se vulnera en el ámbito de los Servicios Públicos;
- los relativos a las credenciales y a la cualificación: por los que intérpretes y traductores deberían, no solo contar con la cualificación necesaria para ejercer como tal en un ámbito más general, sino también con la subespecialización que requieren todas y cada una de las áreas de especialidad (audiovisual, biosanitaria, técnicas literarias, jurídica y judicial, técnica, económica, etc.);
- los relativos al comportamiento profesional: por los que intérpretes y traductores deben mantener unas relaciones adecuadas con el tribunal, los actores jurídicos, las partes procesales y el resto de traductores e intérpretes;
- los relativos a los límites de su ejercicio profesional: por los que los traductores e intérpretes se ceñirán al ejercicio de su profesión y no a otros (como dar asesoramiento jurídico); y
- los relativos a la formación continua: por la que traductores e intérpretes deberían actualizar y perfeccionar sus conocimientos y destrezas con el fin de ofrecer y promover un servicio óptimo.

Todos estos puntos básicos han sido desarrollados en el libro *Traducción, interpretación e información para la tutela judicial efectiva en el proceso penal* (Ariza et al., 2018: 28-35) para reflejar las cláusulas que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar un código deontológico aplicable al ámbito judicial (APTIJ). Sin embargo y pese a ser una asociación puntera, esta se ciñe

única y exclusivamente al entorno más legal (que, por supuesto, no representa la totalidad del colectivo). Por ello y tras analizar también el código de ASETRAD, destacaremos los siguientes puntos:

- Los relativos a la competencia desleal, la ostentación de títulos que realmente no se posean y el rechazo de trabajos para los que el profesional no se vea capacitado: por los que los traductores e intérpretes deben ser conscientes de su situación personal y de sus habilidades profesionales;
- los relativos a las cuestiones económicas: por los que los profesionales deben contar con una remuneración adecuada y equivalente a la de otros profesionales con una cualificación similar;
- los relativos a la prestación de servicios gratuitos: por los que los profesionales se cerciorarán de que no están ocupando puestos de trabajo o realizando tareas por las que los organismos a los que prestan dichos servicios deberían pagar;

Un punto importante que debemos destacar con respecto a los códigos analizados en materia de traducción e interpretación (en comparación con otros códigos que regulan profesiones más reconocidas) es la extensión. No queremos con ello decir que la longitud del documento sea símbolo de calidad del contenido, pero sí que es cierto que llama la atención que tanto APTIJ como ASETRAD empleen 4 páginas para plasmar sus códigos y, por ejemplo, el Código de deontología médica de España se desarrolle en 58 páginas.

Algunos autores incluyen además el concepto de responsabilidad social como elemento básico en las comunicaciones interculturales. Sin embargo, parece que en lo que respecta a la traducción y a la interpretación, este concepto de responsabilidad no se ha definido del todo y surgen cuestiones como si podrían aplicarse los avances que se han hecho en otros ámbitos a nuestra profesión (cuya representación, como colectivo, es pobre o escasa). Añadido a esto, mencionan también que el hecho de que en otras profesiones el sentimiento de responsabilidad social aparezca más integrado, es porque se ha dedicado parte de la formación de estos profesionales a poner el punto de mira en la importancia de su papel y en los riesgos derivados de su profesión (Drugan y Tipton, 2017).

Otros destacan que los códigos deontológicos en la traducción e interpretación son necesarios en los procesos de profesionalización porque ayudan, de algún modo, a definir la profesión, a que los especialistas se recreen y a que adquieran el sentimiento de ser profesionales. Este poder de transformación que se le confiere al código deontológico puede ser observado desde la perspectiva filosófica y la sociológica. Además, la capacidad de cualquier organización para producir un cambio (en lo que a deontología respecta) dependerá del capital social, simbólico y cultural de dicha asociación (Baixauli, 2017).

Es decir, que cuanto más reconocimiento adquiere la profesión a nivel social y estatal, más importancia se le da a sus códigos de conducta, más fuerza cobra el concepto de responsabilidad social, más cohesionados se muestran sus profesionales (que darán lugar a colectivos) y más capacidad tendrán las asociaciones relacionadas con el ejercicio profesional para producir cambios a distintos niveles.

Sin embargo y para que estos códigos deontológicos adquirieran una fuerza real, necesitan de una institución, organización u organismo que les de voz y que adecúe el ejercicio que se de en el seno de dicha institución, organización u organismo a las pautas de ese código de conducta. Es difícil que esto se lleve a cabo en el caso de la traducción e interpretación en España, puesto que las asociaciones elaboran sus propios códigos y los aplican solo y exclusivamente a la realidad de su subespecialización. Por ejemplo, si analizamos (como ya hemos hecho previamente) el código de APTIJ, veremos que centra la mayor parte de sus cláusulas en una realidad que se da en el ámbito jurídico y judicial, pero no en el traductor autónomo que traduce, por ejemplo, textos económicos.

Lo ideal entonces sería conseguir que todo el colectivo (independientemente de dónde o de qué manera ejerza la profesión) pudiera contar con un código deontológico común y de referencia. Aunque por supuesto, esto no implique que se desdeñe la idea de utilizar (además) los códigos propuestos por cada asociación. Para ello, una solución viable y que funciona en muchas otras profesiones sería crear un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes que controle el ejercicio de nuestra profesión en todas y cada una de las áreas de especialidad (en el ámbito público o privado).

Esta propuesta de colegiación se ha presentado ya en el ámbito jurídico y judicial bajo el nombre de Colegio Profesional de Traductores e Intérpretes Jurados (Gil y García, 2015: 456). De acuerdo con la Ley 2/1974, los colegios profesionales constituyen corporaciones reconocidas por el Gobierno o el Estado, que están amparadas por la Ley y que cuentan con personalidad jurídica y con la capacidad necesaria para cumplir sus fines (como el ejercicio de la profesión, la representación en instituciones u organismos, la defensa de los colegiados y la protección de sus clientes o usuarios).

Lo habitual es que estos colegios profesionales se inscriban en un ámbito territorial o nacional y que no se den varios colegios que regulen lo mismo en una misma Comunidad Autónoma, territorio o país. Sin embargo, el hecho de colegiarse en un territorio inferior no limita a los colegiados a la hora de ejercer en todo el territorio español (en este caso). En el supuesto de que se creen colegios profesionales en un ámbito inferior al nacional, se creará así mismo un consejo general encargado de la administración de todos los colegios de dicha profesión que se encuentren en las fronteras del país. Esto no sucederá si el colegio es de ámbito nacional, ya que será él mismo el encargado de ejercer todas y cada una de sus funciones (Gil y García, 2015: 456).

Los estatutos serán el conjunto de normas por las que se regirán dichos colegios (ya sea en el ámbito territorial o nacional) y la Ley 2/1974 es la que establecerá los requisitos indispensables para su funcionamiento. Entre estos requisitos, encontramos cuestiones como la adquisición, denegación o pérdida de la condición de colegiado y sus derechos y deberes; los órganos de gobierno y normas; un régimen que garantice la elección libre de los cargos de las Juntas de Gobierno; el régimen económico y financiero (aunque no se podrán fijar los honorarios de la profesión) y los fines y funciones del Colegio en sí (Gil y García, 2015: 457).

Por otra parte, los colegios profesionales establecen, además, que solo podrán convertirse en colegiados aquellos que ostenten la titulación requerida y que reúnan las condiciones necesarias para ejercer como tal. Asimismo, será un requisito indispensable para el ejercicio de la profesión estar inscrito en el Colegio Profesional que corresponda. Es decir, que con la posible creación de un Colegio Profesional de Traductores e Intérpretes (o de varios colegios en ámbitos territoriales), regularíamos cuestiones tan denunciadas como el intrusismo y el ejercicio de la profesión con una titulación diferente a de la traducción e interpretación, con una titulación que no guarde relación alguna con la profesión o, en casos extremos, con la ausencia de ostentación de título universitario alguno.

En cuanto a la obligatoriedad de colegiación, hay profesiones cuyos especialistas no pueden ejercer si no cuentan con su número de colegiado (como sucede en otras áreas del conocimiento). Sin embargo, existe una propuesta que limitaría esta colegiación obligatoria a las actividades en las que realmente se vea perjudicada la protección de la salud o la integridad física, así como la seguridad personal o jurídica; lo que reduciría la colegiación obligatoria al ejercicio de nuestra profesión en entornos legales y sanitarios (Gil y García, 2015: 458).

Hasta ahora, las propuestas efectuadas en materia de colegiación vuelven a cercar el ejercicio del traductor e intérprete al ámbito jurídico y judicial. Quizá, querer crear un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes que obligue al conjunto de profesionales del sector a inscribirse para poder ejercer en cada una de las áreas de especialidad (independientemente del entorno de trabajo), es una propuesta demasiado ambiciosa. Sin embargo, sí que podemos hacer extensible la propuesta de estas autoras al ejercicio de nuestra profesión en todo lo que implique una administración pública o una institución, con el fin de proteger así a los usuarios.

Con el objetivo de llevarlo a cabo y de acuerdo con estas autoras, tan solo sería necesario sentar unas bases que emanen de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales. Para dar pie a ello y ciñéndonos a aspectos recogidos en dicha Ley, hemos querido ampliar un poco más aquellos puntos que consideramos importantes con el fin único de reflejar la viabilidad y las mejoras que traería consigo este planteamiento.

Por todo lo anterior y tras haber analizado esta Ley, consideramos importante destacar los siguientes puntos (una vez más, sintetizados):

- Representación institucional y defensa de los intereses profesionales;
- el ejercicio de la profesión se efectuará de conformidad con lo dispuesto en las leyes;
- estará sujeto a la Ley sobre la Defensa de la Competencia y a la Ley sobre la Competencia Desleal;
- se relacionarán a través del Departamento ministerial competente;
- ostentarán la titulación requerida;
- participarán en la elaboración de los planes de estudio;
- adoptarán las medidas conducentes a evitar el intrusismo profesional; y
- el registro estará constantemente actualizado y en él constarán, al menos, los siguientes datos: nombre y apellidos, número de colegiación, títulos oficiales, domicilio profesional y situación de habilitación profesional.

De todos ellos, haremos especial hincapié en el relativo a la participación en los planes de estudio y en el de la adopción de medidas orientadas a evitar el intrusismo laboral. En el caso de los planes de estudio, es importante que exista una panorámica del entorno profesional para poder dar una educación de calidad a los estudiantes de dicha profesión (actualización de técnicas, mejoras en los entornos laborales, nuevas propuestas o realidades, etc.). Una formación de calidad es la base del buen ejercicio de prácticamente cualquier especialidad y en muchas ocasiones, el problema no es que en las universidades no se ofrezcan planes de estudio de calidad, sino que a veces (y más en profesiones tan supeditadas al mercado), estos planes formativos se quedan obsoletos o no responden a las realidades de nuestro ámbito en el momento en cuestión.

Por otro lado y en lo referente al intrusismo laboral, sería interesante (por el bien no solo de nuestros profesionales, sino también de los usuarios del servicio) una regulación más estricta, tanto desde el punto de vista de la formación como del ejercicio. Por supuesto, debería tenerse en cuenta aquí que, al igual que en muchos países no existe el grado de Traducción e Interpretación como tal, la propia ANECA especificaba (y nosotros lo hemos recogido en páginas anteriores) que antes de la creación de la licenciatura o el grado, los Licenciados en Filología y Filosofía y letras cubrían perfectamente el perfil. Aquí, sobre todo, nos referiríamos a profesionales cuya formación nada tiene que ver con la traducción, la lingüística o la filología (y estudios afines); al ejercicio de la profesión incluso sin formación universitaria alguna (como sucede en el Ministerio de Justicia o del Interior) o, directamente, a designar *ad hoc* a una persona conocedora de dos lenguas con el objetivo de que desempeñe un papel para el que existe todo un entramado formativo.

Por ello y siendo conscientes de que llevaría tiempo y supondría una reestructuración casi completa, la creación del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes es una alternativa realmente viable que trataremos de potenciar tanto mediante unas bases éticas y deontológicas como a

través de una serie de propuestas orientadas a mejorar el futuro de nuestra profesión. Para ello, nos serviremos de todo lo que hemos expuesto hasta aquí y tomaremos el relevo de la situación en este aspecto, intentando avanzar en las propuestas de mejora hasta el momento planteadas.

## 5. CREACIÓN DE UN ORGANISMO INTEGRADOR QUE REPRESENTA AL COLECTIVO EN SU CONJUNTO

### 5.1 COLEGIO OFICIAL DE TRADUCTORES E INTÉRPRETES

#### 5.1.1. Bases para la propuesta de una colegiación globalizadora desde la ética

Tras un estudio minucioso sobre la situación actual de los traductores e intérpretes en España y basando nuestra línea de investigación en la ética y la deontología que regula las conductas morales de nuestros profesionales, hemos querido tomar el relevo de la propuesta de colegiación e incluiremos, para ello, unos Estatutos generales y las bases de un Código deontológico aplicable. Además, nos centraremos en hacerla extensible a todo el colectivo (ya que hasta ahora, se había planteado una alternativa más restringida al ámbito jurídico y judicial).

Como hemos mencionado con anterioridad, el propósito de emplear los preceptos éticos como base para nuestra vía de investigación y para la presentación de las propuestas que en adelante se efectúen es poner fin a la escisión que se vive en el mundo de la traducción e interpretación (entre los mismos profesionales). Para ello, estas primeras páginas, destinadas a introducir aquello que queremos defender, las dedicaremos a extraer y analizar (desde una óptica ética) qué nos lleva a la situación en la que nos encontramos actualmente y así comprender qué bases morales darían pie a demostrar que un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes (con carácter general e integrador) podría suponer un paso importante.

- 1) En primer lugar, la situación de nuestro país y del mundo en general está cambiando. Los flujos migratorios no dejan de crecer y las personas que llegan buscando ayuda y cobijo requieren de la presencia de especialistas de muchos tipos que necesitan, a su vez, un puente intercultural e interlingüístico. Sin embargo, la necesidad de unos perfiles concretos, el colapso de las instituciones y organismos, la falta de medios económicos y que se designen traductores e intérpretes *ad hoc* para el ejercicio de una profesión tan compleja como la nuestra, pone en riesgo las garantías y vulnera los derechos de estos usuarios.
- 2) En segundo lugar, la falta de regulación en materia de subespecialización dentro de los perfiles profesionales que emanan de los estudios de traducción e interpretación, lleva a nuestros especialistas a desempeñar cargos y a aceptar trabajos (voluntaria o involuntariamente) para los que no cuentan con formación suficiente. Este punto

vulnera preceptos éticos que quizá puedan ser más pasados por alto en un entorno privado, pero que en ningún caso deberían quedar al margen en contextos legales o sanitarios (como es el caso del grueso de las traducciones e interpretaciones realizadas en administraciones, instituciones o servicios públicos).

- 3) En tercer lugar, aquellos profesionales cuyo ejercicio implique la mediación y por ende, lleven a cabo labores tanto de traductor como de intérprete (como sucede actualmente en el ámbito jurídico y judicial) deberán contar con el amparo de organismos que incluyan entre sus documentos básicos los preceptos éticos, no solo del profesional hacia el resto, sino también del resto hacia el profesional. Haremos especial hincapié en las licitaciones concedidas a empresas y en la externalización de nuestros servicios como foco prioritario a la hora de emprender un cambio.
- 4) En cuarto lugar, la ética (por responder a una especie de identidad moral común) y la deontología (por ser aplicable al ejercicio de cualquier profesión), deberían constituir la base para que todo profesional (independientemente de su especialidad en el seno de sus estudios) pudiera aferrarse a un ideario colectivo. En el caso de la traducción e interpretación en España, existen códigos éticos cuyo origen son organizaciones restringidas a áreas (como es el caso de APTIJ) y que deben ser cumplidos o tenidos en cuenta por los miembros de dicha asociación. Además, si nos fijamos en las profesiones cuyos códigos éticos son considerados de referencia (como medicina, abogacía o periodismo), la extensión es un elemento que nos llama mucho la atención. Por ello, asentar las bases para la elaboración de un código de deontología íntegro, completo y aplicable a todo el conjunto de traductores e intérpretes es uno de los objetivos y de las propuestas que efectuaremos en el presente estudio.
- 5) En quinto lugar, las implicaciones legales del traductor e intérprete en los servicios públicos (incluidas en nuestro Código Penal) afectan solamente al ejercicio de nuestra profesión en entornos jurídicos, judiciales o relacionados. Sin embargo, tanto el falso testimonio, como la revelación de secretos o el cohecho son delitos que podrían cometerse en casi cualquier entorno de trabajo al que se enfrente el traductor e intérprete (pensemos, por ejemplo, en una patente o en la traducción de una obra o película que todavía no haya visto la luz). No queremos decir con ello que no se penalicen estos últimos casos, pues existen otras vías que acaban también en procesos legales y sancionadores, sino que debemos apostar por una realidad que nos englobe a todos y que saque al colectivo de esa invisibilidad que le hostiga.
- 6) En sexto lugar, nos encontramos con el caso de la legislación aplicable a traductores e intérpretes en un ámbito procesal que, aunque represente un gran porcentaje de las traducciones e interpretaciones que hoy en día se ofrecen, no engloba al colectivo de



profesionales en su totalidad y por ello, ni sanciona las malas praxis, ni premia las buenas. Debemos dar voz a nuestro perfil tanto en el plano social (insistiendo en que la gente conozca nuestro trabajo y comprenda que son consumidores de traducciones e interpretaciones diariamente) como en el plano estatal (haciendo que nuestra profesión cuente con una representación institucional).

- 7) En séptimo lugar, debemos intentar evitar que la deontología de nuestra profesión quede escindida y acotada a campos de especialidad. El código ético debería constituir una base aplicable a todo traductor e intérprete que ejerza como tal o cuyo desempeño se inserte en uno de los propuestos por la ANECA (presentados previamente). Para que esto suceda, es condición *sine qua non* que todo profesional pueda contar con un código de conducta común en el que ampararse.
- 8) En octavo lugar, la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes permitiría identificar a todo el que se inscriba para ejercer como tal mediante un número de colegiación. Esto ayudaría a mitigar los efectos negativos que está causando la ausencia del Registro Oficial de traductores e intérpretes judiciales que se exigía en la Directiva europea 2010/64/UE y que, pese haberse transpuesto a la LO 5/2015, no ha sido llevado a cabo.
- 9) En noveno lugar, la creación de antedicho Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes, permitiría que la administración pudiera designar a otro intérprete o traductor (sobre todo en el ámbito jurídico o judicial) en caso de que considere que la interpretación o la traducción no gozan de la calidad suficiente para salvaguardar la equidad del proceso.
- 10) En décimo lugar, esta colegiación garantizaría una formación continua de nuestros profesionales; pues es bien sabido que en el seno de los colegios oficiales, se imparten cursos de actualización a los que pueden asistir los socios (tanto en colegios territoriales, como en colegios nacionales). Asimismo, permitiría que el ejercicio de nuestra profesión (el que se desempeñe en instituciones públicas) fuera tratado como un servicio más social y menos privado. Esto evitaría, de alguna forma, la externalización y la concesión de licitaciones a empresas que, lejos de favorecer una exhibición mayor de la importancia de un servicio de traducción o de interpretación de calidad, merman la imagen que se tiene de nuestros profesionales al ofrecer, incluso, servicios de personal sin cualificación alguna.
- 11) En undécimo lugar, permitiría una organización mayor en lo que al acceso a las distintas instituciones nacionales respecta y pondría fin a los requisitos tan dispares que actualmente se ven. Para facilitar la visualización del contenido, hemos creado la

siguiente tabla basándonos en los datos arrojados por la Red de Intérpretes y Traductores de la Administración Pública (RITAP, 2019):

Tabla 1: situación de los traductores e intérpretes en los SS.PP. en España

| Institución o Ministerio  | Requisitos generales para el acceso  |
|---|--|
| <p>Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Interpretación de Lenguas (OIL) compuesta por un grupo de traductores e intérpretes que acceden mediante oposición libre de nivel A1 (grado más alto).</li> <li>• Requisito principal: poseer el Graduado o la Licenciatura.</li> <li>• Desde la OIL se organizan los exámenes de traductores e intérpretes jurados con el objetivo de certificar que las traducciones que dichos profesionales efectúen son documentos con validez jurídica.</li> <li>• Requisitos para la realización de pruebas de traductor/intérprete jurado: tener la nacionalidad de un Estado miembro de la UE o de un país que haya firmado el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y contar con una cualificación profesional similar a la que se exige en nuestro país para ejercer como traductor o intérprete jurado (MAEC, 2019).</li> <li>• Importante: no debemos confundir la figura del traductor o intérprete jurado con la del traductor o intérprete judicial. Tan solo el primero puede actuar como fedatario público y jurar sus traducciones e interpretaciones (sello propio).</li> </ul> |
| <p>Ministerio de Justicia</p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituye uno de los ministerios más afectados por la situación geopolítica actual y la llegada masiva de inmigrantes que huyen de las situaciones hostiles que expusimos al inicio.</li> <li>• Grupos: A) dependen directamente del Ministerio del Interior; B) dependen de sus Comunidades Autónomas (a las que se les han transferido las competencias) y C) pertenecen a las empresas adjudicatarias.</li> </ul>   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo A: para el personal fijo, se exige un concurso/oposición. Para el personal laboral o externo, no se exige prueba alguna.</li> <li>• Grupo B: casi todos accedieron antes de que se transfirieran las competencias; sin embargo, entre los que no lo hicieron así, figuran desde licenciados, hasta personal con grado Bachiller en órganos jurisdiccionales superiores (depende de la Comunidad Autónoma).</li> <li>• Grupo C: no existe control administrativo alguno sobre el acceso o los servicios, pues en este último grupo encontramos personal con la titulación, personal dedicado a la enseñanza de idiomas e incluso, personal que afirma sencillamente conocer las lenguas de contacto.</li> <li>• Este último grupo, que se corresponde con la externalización del servicio, ha dado lugar a escándalos como la contratación de personas no alfabetizadas y con antecedentes penales que realizaban labores de interpretación por conocer lenguas más exóticas o de las que no se contaba con intérprete o traductor profesional registrado.</li> </ul> |
| <p>Ministerio de Defensa</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de los puestos en el seno del Ministerio de Defensa se insertan entre las distintas figuras del personal de la Administración. En el caso de traductores e intérpretes, se corresponde con la figura de Técnicos Superiores de Gestión y Servicios Comunes.</li> <li>• ¿Quiénes pueden componer esta figura? Grupo 3 o Personal Laboral (Bachillerato o equivalente) al que se le exige, además, un título de la Escuela Oficial de Idiomas.</li> <li>• En el órgano central del Ministerio de Defensa hay también traductores e intérpretes que pertenecen al Grupo 1 (personal que contrasta con los anteriores).</li> <li>• El CNI sigue sus propias directrices en lo que al acceso y a la contratación de traductores o intérpretes respecta.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
| Ministerio del Interior                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al igual que en el resto de Ministerios, la creciente demanda en los servicios de traducción e interpretación ha fomentado la búsqueda desesperada de personal sin una planificación de contratación estable o firme.</li> <li>• Encontramos traductores e intérpretes funcionarios que acceden por concurso de méritos en el seno de la Administración (no se les exige una formación concreta); la figura de Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes (como sucede en defensa) y los contratados por empresas externas.</li> </ul> |
| Ministerio de Sanidad o ámbito sanitario | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfiles más comunes: estudiantes en prácticas, voluntarios o contratados por empresas externas y privadas (servicios telefónicos).</li> </ul>  |

12) En duodécimo lugar y tras analizar la carta al defensor de pueblo de APTIJ (APTIJ, 2016), la estructuración de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes atenuaría las siguientes denuncias efectuadas por nuestros profesionales. Para reflejar el contenido, hemos creado nuevamente una tabla sintética y la hemos dividido en los apartados principales que recoge la carta:

Tabla 2: resumen de las denuncias efectuadas en la carta al defensor del pueblo

|  |  |
|--|--|
| Objetivos                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poner fin a la vulneración de derechos fundamentales con el fin de garantizar una tutela judicial efectiva y la provisión de un servicio de traducción e interpretación de calidad.</li> </ul>  |
| <b>Elementos importantes de la carta</b> |  |
| Materia legal                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La transposición de las Directivas europeas no ha sido completa, pues no se ha creado ni un Registro Oficial de Traductores e Intérpretes Judiciales ni se han modificado ciertos artículos con el fin de regular el perfil del traductor-intérprete judicial y policial.</li> <li>• Entre estos artículos de la Ley de Enjuiciamiento Criminal destacan el relativo a la designación <i>ad hoc</i> de cualquier persona conocedora de un idioma como intérprete (441) y el 762.8ª por el que se afirma que no es preciso que el profesional ostente un título con carácter oficial.</li> </ul> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los artículos anteriores siguen vigentes y pueden aplicarse, ya que en la transposición a la LO 5/2015 se ha establecido que la habilitación como intérprete se llevará a cabo en función de lo dispuesto por la ley procesal aplicable.</li> </ul>   |
| <p>Perfil profesional</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obviando la designación <i>ad hoc</i> de traductores e intérpretes, tenemos desde Grados o Másteres en Traducción e Interpretación, hasta personas pertenecientes a otros ámbitos que, posteriormente, han decidido recibir formación en este ámbito.</li> <li>• Sin embargo, si nos centramos en los SS. PP., administraciones e instituciones, podemos observar que no existe una formación concreta requerida y que, como veíamos en la tabla anterior, tenemos desde personal licenciado hasta personal con un nivel de estudios que llega hasta bachillerato.</li> <li>• Solicitan que se determine la cualificación, los criterios de selección y los requisitos, que se incluya en la legislación y que sea igual para todos y cada uno de los procesos.</li> </ul>    |
| <p>Externalización</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muchos de los traductores e intérpretes que dependen de empresas adjudicatarias no cuentan con la formación requerida.</li> <li>• Las condiciones laborales de traductores e intérpretes cualificados que han sido contratados por empresas adjudicatarias son denigrantes.</li> <li>• Se pone en peligro el derecho a un juicio justo debido a los errores de interpretación (o de traducción) y a las malas praxis.</li> <li>• Se propone la implantación de una titulación oficial como solución a la falta de rigor y al abuso en lo que a cuestiones económicas respecta (hay intérpretes cobrando entre 8 y 12 euros la hora).</li> <li>• La administración, que es quién debe controlar los criterios de calidad, no supervisa ni garantiza que el servicio</li> </ul> |

|                     |  |
|---------------------|--|
|                     | ofrecido sea el adecuado y las empresas aprovechan para incrementar el número de intérpretes sin formación.  |
| Solicitudes finales | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio minucioso sobre los servicios de traducción e interpretación que ofrecen las empresas externas.</li> <li>• Evitar las deficiencias graves tomando las medidas que se consideren oportunas, con el fin de garantizar una calidad del servicio y una tutela judicial efectiva.</li> </ul> |

Como podemos observar, las pruebas fehacientes para demostrar que es necesario un colectivo legal y globalizador que regule nuestro futuro profesional no son pocas. Somos conscientes, incluso, de que dependiendo de la óptica desde la que se analice, podrían proponerse otras distintas o complementarias. Sin embargo, creemos que son suficientes para recoger tanto las carencias denunciadas por el sector como las que hemos ido analizando en el presente estudio.

La vulneración de las garantías procesales y de la equidad en el ámbito jurídico y judicial son extrapolables a casi cualquier ámbito de dominio público (especialmente y haciéndonos eco de lo que pretenden regular los colegios oficiales, el legal y el sanitario) y suponen una transgresión de los principios éticos y deontológicos de nuestra profesión. Sin embargo, la falta de homogeneización en lo que a estos principios respecta, supone también un impedimento para la consecución del fin de muchos profesionales que se muestran preocupados por este tema.

Existen códigos de conducta propuestos por las distintas asociaciones de nuestro sector. Sin embargo, esta falta de cohesión provoca que nuestros profesionales no se sientan parte de un conjunto, sino especialistas de disciplinas que, muchas veces, pasan desapercibidas. Por este motivo, un primer paso tras haber analizado las bases que nos llevan a defender la creación necesaria de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes para todo el colectivo en su conjunto es analizar la legislación aplicable con el objetivo de determinar si, realmente, se trata de una solución viable a la hora de atenuar los problemas que aquí denunciamos.

### **5.1.2. Análisis de la Ley 2/1974 sobre Colegios Profesionales**

Tras haber estudiado cuáles son las denuncias del colectivo y haber llegado a la conclusión de que es necesaria una cohesión mayor, vamos a presentar una recopilación de los artículos y secciones de la Ley 2/1974 con el fin de demostrar que la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes supondría una alternativa relativamente abordable desde el punto de vista social, ético, económico e institucional y mitigaría, de alguna forma, las situaciones de asimetría y de vulneración recopiladas en las tablas anteriores.

Los datos recogidos en la tabla que proponemos y que tienen que ver con la Ley 2/1974 aparecen resumidos o sintetizados con el fin de que quede más claro para el lector aquello que es esencial (no obstante, puede consultarse el contenido completo de dicha Ley en el BOE). Además, añadido al resumen del contenido de la Ley 2/1974, hemos estudiado y plasmado (en la columna de la derecha) aquellos puntos a los que la puesta en marcha de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes pondría fin:

Tabla 3: síntesis de la Ley 2/19474 y análisis de carencias a las que su aplicación pondría fin

| <b>Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes</b>   |  |
|---|--|
| <b>Ley 2/1974</b>   | <b>Pone fin a/al</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los Colegios Profesionales cuentan con el amparo de la Ley y con el reconocimiento del Estado.</li> <li>• Ordenan el ejercicio de la profesión, garantizan su representación institucional, defienden los intereses de los colegiados y protegen a los usuarios.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de reconocimiento desde el punto de vista estatal.</li> <li>• La vulneración de principios deontológicos básicos en el desempeño de sus tareas profesionales y en el resultado de las mismas.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• El ejercicio de la profesión colegiada estará sujeto a la Ley sobre la Defensa y a la Ley sobre la Competencia Desleal.</li> <li>• Informarán sobre cuestiones como los títulos oficiales requeridos, el régimen de incompatibilidades con otras profesiones y el de los honorarios.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrusismo que se vive actualmente en cualquiera de los ámbitos de especialidad de la Traducción e Interpretación.</li> <li>• La falta de rigor en la exigencia de una formación de calidad y de temas de pagos (muy criticados desde la externalización del servicio a empresas adjudicatarias).</li> </ul>                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo se admitirán en el Colegio Oficial a aquellos profesionales con la titulación requerida.</li> <li>• Será requisito indispensable para poder ejercer, estar inscrito en un Colegio Profesional (territorial o nacional).</li> <li>• Bastará con incorporarse a un colegio territorial para poder ejercer en todo el plano nacional.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La situación actual en la que encontramos personal ejerciendo con todo tipo de titulaciones o, lo que es aún peor, sin titulación superior alguna.</li> <li>• Desconocimiento actual sobre los profesionales con los que contamos. Gracias a la inscripción, será más sencillo elaborar listas y llevar un control absoluto.</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de que se constituyan varios Colegios en un dominio inferior al nacional (territorial), se creará un Consejo General.</li> <li>• Adquirirán personalidad jurídica en el momento en que se constituyan sus órganos de gobierno.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Falta de representación jurídica e institucional. Con un Colegio Oficial, se erigiría una institución que controlaría la situación del colectivo en todo el territorio, lo que le conferiría el amparo estatal necesario.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por un lado, protegerán los derechos de consumidores y de usuarios; realizarán estudios, emitirán informes y elaborarán estadísticas (entre otras muchas cosas); participarán en los Consejos u Organismos consultivos de la Administración; estarán presentes en los Patronatos Universitarios; participarán en la elaboración de planes de estudio y podrán formar parte de los litigios que afecten a los intereses profesionales con el fin de representar y defender la profesión.</li> <li>• Por otro lado, velarán por la ética y la dignidad profesional; organizarán actividades de carácter formativo, cultural, profesional, etc.; evitarán la competencia desleal; adoptarán las medidas necesarias con el fin de evitar el intrusismo profesional; organizarán cursos para la formación de los postgraduados; cumplirán y harán cumplir las Leyes generales y especiales y favorecerán la realización de controles, inspecciones e investigaciones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de reconocimiento en materia de derechos de usuarios y de trabajadores (sobre todo en el plano jurídico y judicial).</li> <li>• La falta de actualización que sufren muchos profesionales que se han quedado obsoletos.</li> <li>• La falta de coherencia de muchos planes de estudio de traducción e interpretación, que no responden del todo a la realidad geopolítica y social predominante.</li> <li>• La ausencia de un código de conducta cohesionador y extensible a todos y cada uno de los traductores e intérpretes (independientemente de su especialidad).</li> <li>• La competencia y al intrusismo. Además, favorece que se sancione a los profesionales que no cumplan con sus obligaciones, que se les investigue y que se realicen inspecciones.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborarán unos Estatutos generales que deberán incluir (entre otras cosas): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Datos relativos a la adquisición, denegación o pérdida de la condición de colegiado;</li> <li>○ derechos y deberes;</li> <li>○ garantías necesarias para la admisión;</li> </ul> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de rigor en las sanciones aplicables a las malas praxis.</li> <li>• La falta de solidez en los que a cuestiones de derechos y de deberes respecta (lo que nos llevaría también a proponer cambios en el Código Penal actual en una futura línea de investigación);</li> <li>• La falta de cohesión en las cuestiones de acceso a la profesión y a sus ramas.</li> </ul>   |



|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ régimen económico y financiero y fijación de cuotas;</li> <li>○ régimen de actos y de impugnación;</li> <li>○ fines y funciones del colegio.</li> </ul>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanto Consejos Generales como Colegios Oficiales cuentan con personalidad jurídica propia y plena capacidad para: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaborar los Estatutos generales de los Colegios y los suyos propios;</li> <li>○ aprobar dichos Estatutos y revisar los Reglamentos internos;</li> <li>○ encargarse de la representación de sus profesionales en entidades similares fuera del ámbito nacional;</li> <li>○ garantizar el acceso de sus colegiados al sistema de seguridad social conveniente;</li> <li>○ velar porque se cumplan las Leyes y los Estatutos.</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las asimetrías en lo que respecta a las condiciones de los traductores e intérpretes en distintos ámbitos.</li> <li>• La transgresión de una situación de trabajo digna y acorde a la formación de los traductores e intérpretes.</li> <li>• Al desamparo de nuestros profesionales tanto en el ejercicio en ámbitos nacionales como supranacionales.</li> <li>• La situación de vulneración de derechos de los trabajadores por parte de las empresas adjudicatarias.</li> <li>• La vulneración de los derechos de los solicitantes de nuestros servicios debido a la inexistencia de unas Leyes o Estatutos aplicables al ejercicio de nuestra profesión.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las organizaciones colegiales pondrán a disposición de sus colegiados una página web para que puedan acceder a las actividades y servicios, a los trámites para colegiarse o darse de baja, a la información y los formularios, a la documentación, a la información sobre el estado actual de los trámites y notificaciones convenientes y a las convocatorias tanto de las Juntas Generales Ordinarias y Extraordinarias como de las actividades públicas y privadas del Colegio.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de unión entre todos los traductores e intérpretes (independientemente de su área de especialidad o ámbito de trabajo).</li> <li>• La falta de una web de referencia que no dependa de una organización orientada a una única disciplina.</li> <li>• La falta de cohesión en lo que a formularios y accesos respecta.</li> <li>• La desinformación en lo que a cursos, reuniones y demás cuestiones de interés para el profesional respecta.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En esa misma página web, pondrán a disposición de usuarios y de</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• A las carencias derivadas del no cumplimiento de la LO 5/2015 en lo</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>colegiados la información siguiente (entre otras):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Un Registro de colegiados actualizado de forma permanente con los siguientes datos: nombre, apellidos, número de colegiado, títulos oficiales que ostente, domicilio profesional y situación de habilitación profesional (siempre respetando la Ley de Protección de Datos);</li> <li>○ las vías de reclamación y los recursos en caso de una situación de conflicto entre profesional y solicitante del servicio;</li> <li>○ datos de asociaciones o de organizaciones a las que los consumidores de nuestros servicios pueden dirigirse para solicitar asistencia;</li> <li>○ el contenido de los códigos deontológicos.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Los Colegios Profesionales en un ámbito inferior al nacional (territorios) informarán debidamente de las altas, bajas o de cualquier modificación relevante que afecte al Registro.</li> </ul> | <p>que a la creación de un Registro Oficial de Traductores e Intérpretes respecta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● A la desinformación de los solicitantes del servicio sobre quién es la persona que les está atendiendo y cuál es exactamente su cualificación.</li> <li>● Al desamparo existente en lo que a sancionar un servicio inadecuado respecta.</li> <li>● A la poca homogeneidad que se da en los códigos deontológicos que regulan nuestra profesión, pues todos ellos dependen exclusivamente de las asociaciones creadoras.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Todo colegio profesional debe elaborar una memoria anual en la que consten los siguientes apartados: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uno relativo a la gestión económica con los gastos de personal y las retribuciones de los miembros de la Junta de Gobierno;</li> <li>○ el importe de las cuotas que se aplican según el tipo de servicios prestados, la forma de calcularlas y su aplicación;</li> <li>○ información sobre los procesos tanto informativos como sancionadores;</li> <li>○ información relativa a las quejas y reclamaciones; y</li> <li>○ cambios en el contenido de los códigos deontológicos.</li> </ul> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Los problemas derivados de las diferencias entre las ganancias de los distintos traductores e intérpretes.</li> <li>● La desinformación en materia de pagos, cuotas, honorarios, tarifas, etc.</li> <li>● El desconocimiento que gira en torno a las quejas de los usuarios y las sanciones que pueden estos últimos reivindicar.</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Están obligados a atender las reclamaciones de las que hablábamos en el apartado anterior mediante un servicio de atención a los consumidores o a los usuarios.</li> <li>• Además, deben resolver esta queja o reclamación a través de dicho servicio de atención al cliente de dos formas: 1. Informando al usuario sobre el sistema extrajudicial de resolución de problemas o 2. remitiendo el expediente a los órganos colegiales competentes.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al vacío en lo que a sanciones y castigos respecta.</li> <li>• A la inexistencia de un servicio de atención al cliente o usuario en el que este pudiera efectuar sus quejas.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los Colegios Profesionales no pueden establecer baremos, normas o reglas sobre honorarios profesionales.</li> <li>• Sin embargo, sí pueden elaborar criterios orientativos para el cálculo de honorarios.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al abuso cometido por las empresas adjudicatarias y a que algunos profesionales se vean obligados a tener que combinar varios trabajos debido a la devaluación del mercado en algunas áreas de especialidad de la traducción y de la interpretación.</li> </ul> |

### 5.1.3. Colegio Profesional: primeros pasos, ética y deontología

Tal y como hemos podido observar en las páginas anteriores, un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes (primero a nivel regional y después a nivel nacional) mitigaría muchas de las situaciones de desamparo que viven tanto nuestros profesionales como quienes depositan su confianza en ellos. A lo largo de este estudio, hemos querido ir desarrollando poco a poco las cuestiones que exponen nuestra actualidad, con el fin de que el lector pueda sumergirse en la realidad que, de alguna forma, sitia a nuestra profesión y le impide gozar del reconocimiento que se merece.

Sin embargo, debemos ser conscientes de que cualquier cambio trae consigo consecuencias e implica, en la mayoría de los casos, un respaldo económico. En este apartado, queremos exponer cuáles deberían ser los primeros pasos del colectivo y a qué circunstancias adversas se enfrentaría desde un punto de vista económico, profesional y ético:

- Para empezar, debemos ser conscientes de que incluir a todos los traductores e intérpretes en un mismo Colegio Oficial, implicaría una intromisión directa en todas las especialidades y subespecialidades que existen en el seno de nuestros estudios. Esto supone tratar de igual manera a todos los trabajadores (independientemente de si trabajan de forma privada o en las administraciones públicas). Por este motivo y haciéndonos eco de una de las premisas de los Colegios Oficiales, consideramos ineludible y de suma importancia

regular, al menos, aquellos desempeños profesionales que se realicen en entornos legales o sanitarios.

- Como sabemos por la ANECA, no todos los profesionales que ejercen como traductores e intérpretes actualmente, ostentan el título que aquí se defiende. Sin embargo, están perfectamente capacitados para trabajar como tales, pues llevan muchos años de ejercicio a sus espaldas. Por ello, creemos conveniente que se amplíe el abanico formativo a todos los estudios que contempla la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación (al menos hasta que transcurra el tiempo suficiente como para solo exigir la titulación de Traducción e Interpretación sin perjudicar a ningún profesional que haya formado parte de planes anteriores).
- En lo que respecta a la situación actual de los distintos ministerios y administraciones públicas (en materia de acceso), consideramos fundamental que el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes centre gran parte de su atención en la elaboración de unos requisitos aplicables a cualquier cargo público. La deontología de nuestra profesión no debe permitir que estén al frente de cargos de importancia (en materia lingüística, de enlace o de mediación) personal que ostenta tan solo el título de Bachiller. Esto supone que el único ministerio que quizá puede permanecer al margen de tal reestructuración sea el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (y más concretamente, la Oficina de Interpretación de Lenguas).
- Por otro lado y en lo que respecta a las acreditaciones concedidas por antedicho ministerio para ejercer como traductor e intérprete jurado (con capacidad actuar como fedatarios públicos), existe también un enorme vacío. La licenciatura concedía el sello y la capacidad de jurar traducciones e interpretaciones a los alumnos que cursasen las asignaturas necesarias para convalidarlo. De esta forma, ahora encontramos desde traductores e intérpretes jurados que han pasado la dura criba del ministerio, hasta antiguos alumnos que pueden desempeñar los mismos cargos sin haberse sometido a dicho examen. Con respecto al tema de las subespecializaciones en el seno de la traducción y de la interpretación, ofreceremos una posible vía de estudio más adelante. Hasta entonces, consideramos que es el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes quien debería mediar para que todos los profesionales sean iguales en lo que al acceso a las distintas especializaciones respecta.
- En cuanto a la creación de un Registro Oficial de Traductores e Intérpretes, el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes se encargaría de mantener actualizada dicha lista y de exigir que todo profesional, que en un principio ejerza en entornos legales o sanitarios, esté debidamente acreditado y cuente con su número de colegiado correspondiente. De esta

forma, no será necesario un registro oficial exclusivo para el ámbito judicial y procesal, sino que se tendrá acceso a una lista completa y actualizada de todos los traductores e intérpretes registrados. Con esto, no solo terminaríamos de cumplir los requisitos de la Directiva europea, sino que además, favoreceríamos que el derecho a poder pedir ser atendido por otro experto sea verdaderamente posible.

- Desde el punto de vista de la ética y de la deontología, el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes se comprometería a crear un código de conducta integrador y completo. En este código de conducta no solo estarán representados aquellos traductores e intérpretes que ejercen en el ámbito jurídico o judicial, sino que contendrá las cláusulas, secciones, puntos y artículos que sean necesarios para que su carácter sea global y vinculante. Para ello, proponemos que se basen en los códigos deontológicos de médicos, abogados o periodistas (por ser los tres más completos).
- En lo que respecta a la concesión de licitaciones a empresas adjudicatarias, dejaría de ser un problema en el momento en que se exija que todos los trabajadores ostenten su número de colegiado. Quizá sea complicado acabar con la externalización del servicio y con lo que esto acarrea en cuestiones de dignidad y deontología del profesional; pero al menos, atajaríamos el conflicto de la indefensión del solicitante del servicio, que muchas veces es atendido por personal sin formación e incluso con antecedentes penales (como se ha visto en algunas ocasiones).
- El Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes se encargaría de ofrecer la información necesaria en materia de actualidad y velaría porque la formación de sus profesionales fuera constante. Como ya mencionamos al inicio del presente trabajo, nuestra profesión responde directamente al mercado y se supedita a las oscilaciones que este experimenta. En cuestión de meses o de escasos años, el mejor traductor o intérprete puede quedarse obsoleto.
- Si esta iniciativa se extendiera a varias Comunidades Autónomas, los Colegios Profesionales de Traductores e Intérpretes que en ellas se erijan velarían por la creación de un Consejo General que les represente en el plano nacional. Por supuesto, esto no condicionará a ninguno de los colegiados, pues podrán ejercer en todo el territorio nacional una vez posean su número (sea cual sea el colegio que lo haya expedido).
- El Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes debería velar porque los colegiados puedan vivir del ejercicio de su profesión, pues el panorama de traductores e intérpretes en el ámbito institucional y público es mejorable. Asimismo, lucharía por la eliminación de la

designación *ad hoc* y *sine die* de intérpretes en el seno de la administración de justicia (respaldada y contemplada por la Ley aplicable).

- Los delitos de falso testimonio, de cohecho y de revelación de secretos deberían convertirse en los pilares fundamentales sobre los que el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes funde su código de conducta y la vulneración de cualquiera de ellos debería suponer, para el colegio, la retirada inmediata del número de colegiado y la inhabilitación para ejercer en el ámbito público e institucional.
- El Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes debería proteger a sus profesionales y a los solicitantes del servicio de todo aquello que el colectivo denuncia. Para ello, consideramos fundamental que vele porque la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva 2010/64/UE mediante la LO 5/2015 sea revisada. Asimismo, se debería luchar porque la legislación no ampare o castigue únicamente a los traductores e intérpretes que ejerzan en el ámbito procesal, sino a todos aquellos que puedan atentar directamente contra los derechos de las personas a las que prestan su asistencia.
- Por otro lado y dado que muchas de las asociaciones han desempeñado cargos parecidos a los del Colegio Oficial, proponemos que sean tenidas en cuenta e incluidas a la hora de crear dicho Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes. Estas asociaciones podrían prestar servicios interesantes tanto en materia formativa (creación de cursos de actualización), como deontológica (exponiendo las realidades de cada una de las áreas de especialización).
- El primer Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes que se cree en el plano nacional debería velar porque se incluyesen los siguientes datos en su página web: número de colegiado, primer apellido, segundo apellido, nombre, especialidad, provincia de colegiación e idiomas de trabajo (siempre respetando la Ley de Protección de Datos). También se deberían incluir en dicha página web los estatutos del colegio a nivel regional y, si lo hubiere, los del Consejo general.
- En lo que respecta a la formación, el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes se comprometería a publicar, al menos, la información relativa a los cursos, seminarios y congresos que se ofrecerán de forma exclusiva a los colegiados.
- En lo que respecta a la ética y en vista de su constante vulneración en materia de traducción e interpretación, se comprometerían a establecer una Comisión deontológica en el seno del colegio, cuya composición debería estar publicada en la página web y cuyos

representantes deberían ser, a nuestro juicio, profesionales pertenecientes a las distintas especialidades que se dan en el seno de la traducción y de la interpretación.

- También se debería incluir una Asesoría Jurídica que sirva a los colegiados y a los usuarios. A esta Asesoría se debería poder acceder desde la página web, para que todo profesional pueda visualizarla y solicitar su ayuda allá donde esté.
- Con el fin de integrar a las asociaciones que operan actualmente, podríamos proponer que el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes cree un Boletín Oficial del Colegio y un listín con acceso a las revistas y a los artículos de interés con el fin de difundir aún más las publicaciones que se hacen desde dichas asociaciones en sus páginas web o en sus revistas.
- Entre los requisitos para la colegiación, consideramos esencial que se incluyan los siguientes: fotocopia compulsada del título de Graduado en Traducción e Interpretación (o de uno permitido por la ANECA), fotocopia del DNI (también, NIE o pasaporte), fotografía en la que se identifique bien al colegiado y el pago de la cuota de ingreso en el colegio.

#### **5.1.4. Propuesta de Estatutos generales del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes**

Como colofón al tema destinado a la propuesta de creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes, creemos conveniente sentar las bases para el establecimiento de unos Estatutos generales, cuyo origen emane de los Estatutos generales de la Organización Médico Colegial de España. La decisión de tomar como referencia antedicha organización es la de basar nuestras propuestas en una de las profesiones menos vulnerables desde el punto de vista de la ética y de la deontología. Consideramos que, dado que en nuestro desempeño profesional también existen áreas de especialidad y nuestro papel es el de servir a personas con una limitación (lingüística y cultural, en nuestro caso), la situación de la medicina en España puede suponer un buen patrón guía para la defensa de nuestras hipótesis.

Por todo lo anterior, elaboramos en este epígrafe una propuesta basada en nuestra investigación en la que incluimos todos los puntos que consideramos de mayor importancia para sentar las bases de unos Estatutos generales y poder servir así de proceso de agilización en la consecución de un reconocimiento mayor y en el posible establecimiento de un entramado colegial.

Tabla 4: propuesta de la presente investigación para la base de unos Estatutos generales

| <b>Bases para el establecimiento de Estatutos generales</b>   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• El Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes será una estructura democráticamente constituida que contará con una personalidad jurídica propia y que garantizará la representación de la profesión y la defensa de los intereses de sus colegiados.</li><li>• Se relacionará con la Administración a través del ministerio que más papel desempeñe en materia de traducción e interpretación en la actualidad.</li><li>• Ordenará el ejercicio de la profesión, su representación y la defensa de sus profesionales. Además, salvaguardará los principios deontológicos (recogidos en los códigos) y promoverá la formación constante de sus colegiados.</li><li>• En cuanto a las competencias en materia deontológica, se constituirá una Comisión Central de Deontología que asesorará al consejo y a los colegios.</li><li>• En cuanto a materia jurídica y fiscal, se establecerá en una Asesoría Jurídica que informará y defenderá a los colegiados.</li><li>• Será requisito ineludible para ejercer como traductor e intérprete (al menos y por ahora, en ámbitos legales y sanitarios) ostentar un número de colegiado y deberá presentarse el Título profesional original o un testimonio notarial de este.</li><li>• Consideramos importante que se incluya también entre los Estatutos (tal y como sucede con los médicos), la modalidad o especialidad a la que se dedica el Traductor o Intérprete en cuestión.</li><li>• En cuanto a la denegación, destacaremos la relativa a la de si existiera sentencia firme de los Tribunales o antecedentes penales (lo que supondría la inhabilitación).</li><li>• También es esencial establecer, mediante los Estatutos generales, las sanciones aplicables a la no colegiación.</li><li>• Entre los derechos de los colegiados, figurarán los relativos a la participación en la gestión corporativa, a ser defendidos, a ser representados y apoyados por el colegio, a pertenecer a las instituciones correspondientes, a no ser limitado en el ejercicio profesional y a no soportar cargas corporativas que no hayan sido acordadas.</li><li>• Entre los deberes, se comprometerán a cumplir con lo dispuesto en los Estatutos, a pagar las cuotas, a garantizar la lealtad en las relaciones entre compañeros, a comunicar al colegio los cargos que desempeñan y sus especialidades, a comunicar sus cambios de residencia o domicilio y a cumplir con todo lo estipulado en el Código Deontológico.</li><li>• Entre las prohibiciones, destacaremos la de encubrir o permitir que alguien que no ostente la titulación aprobada por la ANECA o por el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes ejerza la profesión.</li><li>• Estimamos esencial que se recoja también un apartado dedicado a faltas disciplinarias (leves, graves y muy graves) y a las sanciones (expulsión del colegio e inhabilitación).</li></ul> |



- Las publicaciones que emanen del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes y de su Consejo General (en caso de que se creen varios colegios), deberán respetar el código deontológico de la organización y estar sujetas a este.

La tabla anterior constituye una representación sintética y visual de aquello que, a nuestro juicio, puede constituir la base fundamental para el respaldo de la creación de un órgano colegial que goce de todas las garantías de representación y que vele por la defensa de los derechos y de los deberes de sus profesionales.

No se hace en ella alusión a muchas cuestiones que son también fundamentales, pues solo hemos querido incluir aquellos puntos que estimamos obligatorios. Sin embargo, nos gustaría destacar que, a lo largo del proceso de investigación realizado (en lo que a funcionamiento de los Colegios Oficiales de Médicos de España respecta), se alude a la deontología en incontables ocasiones como patrón aprobatorio o discriminatorio de muchas de las prácticas de los colegiados y de las instituciones que los representan.

Ante esta realidad moral y ética, nos hemos percatado de que contamos con códigos de conducta pobres y poco concisos (que, como hemos visto anteriormente, responden únicamente a los intereses y a las situaciones que se dan en el seno de las especialidades que los respaldan). Por ello y habida cuenta de que la deontología es quizá el único de los nexos reales que poseemos, gran parte de nuestra investigación se ha centrado en analizar la situación general (apelando de forma directa e indirecta a la ética del lector), en proponer una institución que sirva de trampolín a los mermados principios de un colectivo invisible y en dar paso (en las páginas siguientes) a una propuesta de código deontológico cohesionador y convincente que pueda ser tomado como base si el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes ve la luz.

## **5.2 PROPUESTA DE CÓDIGO DEONTOLÓGICO APLICABLE A TODO EL COLECTIVO**

### **5.2.1 Motivación ética y establecimiento de bases generales**

Tal y como hemos ido describiendo con anterioridad, uno de los problemas a los que se enfrenta el colectivo de traductores e intérpretes es el de la falta de reconocimiento mutuo y de cohesión. No existen apenas vínculos entre las especialidades en el seno de la traducción y de la interpretación; de hecho, solo tenemos que echar un vistazo a las asociaciones que tratan de regular de alguna forma la situación en el plano nacional, pues casi todas ellas restringen su ámbito de actuación a un único sector.

Al observar esta situación, nos hemos dado cuenta de que un colectivo que se enfrenta a una falta de reconocimiento a nivel social y estatal no puede presentarse escindido también en su

núcleo. Por ello, tampoco podemos restringir la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes al ámbito jurídico y judicial (como han propuesto otros autores). Además, en esa lucha incesante por conocer qué nos lleva a establecer vínculos y demandar una representación mayor, nos hemos percatado de que la ética y la deontología no solo sirven para apelar directamente a un sentimiento mutuo y común a todos los ciudadanos; sino que, en todos aquellos colectivos que han alcanzado la estima más alta (social y estatal), el código deontológico supone una base fundamental y de obligado cumplimiento.

Si ponemos en situación a un lector lego en la materia, será algo más tedioso explicarle los entresijos que nos llevan a tomar ciertas decisiones en nuestros trabajos y encargos; sin embargo, si hacemos referencia a las posibles repercusiones éticas o deontológicas de una mala praxis, es muy probable que seamos capaces de hacerle partícipe de nuestra preocupación y de nuestra causa. Por este motivo, someter esta investigación a la criba de la ética nos permitirá dotar a nuestro desempeño profesional de una identidad mayor y más inclusiva (integrando no solo a todos los traductores e intérpretes, sino a todos los ciudadanos en su conjunto).

Por todo lo anterior y con miras a crear una base deontológica, es nuestro deber recordar y destacar que:

1. TODO CIUDADANO ES CONSUMIDOR DIRECTO DE TRADUCCIONES Y DE INTERPRETACIONES A DIARIO. El trabajo del traductor e intérprete no se restringe a situaciones de desamparo en estancias policiales o de extranjería, sino que sirve de puente también en otros entornos a los que accede el público general. Por ello, la primera premisa que debemos tener en cuenta a la hora de actuar es la de hacer que todo ciudadano se sienta partícipe de la situación (con sus implicaciones positivas y negativas).
2. EL CONOCIMIENTO DISTENDIDO (ACTIVO O PASIVO) DE UNA LENGUA NO TE CONFIERE LA FACULTAD DE OBRAR BIEN AL PONERTE AL FRENTE DE UNA TRADUCCIÓN O DE UNA INTERPRETACIÓN. Si hablamos (por ejemplo) de la lengua general, nuestro mayor enemigo puede ser la falta de conocimientos en materia cultural. Debemos entender la figura profesional como una figura de mediación intercultural y no meramente lingüística. La deontología debería obligarnos a transmitir un mensaje de forma fiel y exacta valiéndonos de las estrategias que tanto se enseñan en las facultades de Traducción e Interpretación. Esto implica, la mayoría de las veces, un acercamiento cultural (muchas veces, no verbal) que se encuentra implícito en la lectura de un documento o en un entorno comunicativo sujeto a interpretación. Tan solo hace falta, como ciudadano lego, ponernos en la situación de hallarnos ante cultura totalmente diferente a la nuestra (en lo que a costumbres se refiere) y con la necesidad de ser atendidos en una lengua que comprendamos. La ética personal nos llevaría a exigir un trato adecuado y humano en el que el derecho a

comunicarse sea tan importante como el derecho a recibir cualquier otro tipo de asistencia (sanitaria, jurídica, formativa, etc.).

3. EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR APLICABLE A NUESTRA CAUSA ES LAXO Y POBRE. Es cierto que nuestra legislación (como ya hemos detallado previamente) tipifica sanciones aplicables a una mala praxis en el ámbito procesal. Sin embargo, cuesta un poco creer que alguien que no comprende el idioma con el que se produce el contacto pueda determinar si el trabajo del traductor o del intérprete es el adecuado. Quizá, en los documentos escritos, dar con una mala praxis sea algo más sencillo; pero para cuando se llegue a esa conclusión, el error cometido en el proceso comunicativo ya habrá causado mella y habrá tenido consecuencias (la mayoría de las veces, sufridas exclusivamente por el solicitante). No comprendemos por qué, si la traducción o la interpretación son derechos fundamentales (como lo es el derecho a la asistencia sanitaria), permitimos que la falta de calidad y de rigurosidad en el ámbito institucional, público y administrativo sigan azotando y vapuleando una profesión tan antigua como el lenguaje mismo. Consideramos, por ello, que el código deontológico que se cree debe ser muy riguroso con el aspecto sancionador y dedicar suficiente contenido a reflejar las implicaciones morales derivadas de una mala actuación tanto por parte del profesional como hacia el profesional.
4. LA FALTA DE LENGUAS EXÓTICAS NO DEBERÍA SUPLIRSE CON PERSONAL SIN FORMACIÓN, SINO CON PLANES DE ESTUDIOS ADAPTADOS A LAS EXIGENCIAS DE MERCADO. No podemos defender una deontología profesional si aquellos que ejercen nuestra profesión no ostentan la titulación requerida o la cualificación necesaria. Toda disciplina que necesite especialización cuenta con planes de estudio y métodos formativos que se adecúan a la realidad imperante (como sucede en medicina). Si la demanda actual es más elevada en lenguas exóticas, la solución no es designar *ad hoc* a un intérprete o traductor hablante de la lengua en sí (en primer lugar, porque no lo es y en segundo lugar, porque la neurocirugía también es compleja y escasa, pero una intervención de neurocirugía no la llevaría a cabo jamás un pediatra). Es nuestro deber defender que seguir permitiendo esto es atentar directamente contra la ética, la deontología, la moral e incluso, la ley (por vulnerar el derecho a un juicio equitativo y a una defensa digna). Eso por no hablar de situaciones ajenas al ámbito jurídico y judicial en las que en la actualidad, tenemos de intérpretes *ad hoc* y *sine die* a vecinos, familiares o amigos del afectado (como sucede en hospitales o en consultas médicas); hecho que vulnera el derecho a la confidencialidad del paciente y al secreto profesional.
5. LA FORMACIÓN CONSTANTE Y LA ACTUALIZACIÓN EN UNA TRAYECTORIA PROFESIONAL COMO LA NUESTRA, DEBE SER UNA CONDICIÓN *SINE QUA NON* PARA GARANTIZAR UN SERVICIO DE CALIDAD. No

podemos seguir entendiendo las lenguas como entes pasivos de una cultura. El desconocimiento de una palabra tiene una solución rápida y sencilla, pues hoy contamos con medios para que el proceso de documentación sea más accesible; sin embargo, existen carencias que no pueden suplirse con el uso de un diccionario, el aprendizaje pasivo de una gramática o poseer el glosario más completo de un área de especialidad. La lengua es la manifestación más directa del entramado cultural y de la identidad de todo ser humano. La formación constante de traductores e intérpretes permitiría un acercamiento mayor a la realidad de mercado a la que se enfrentan (más social o más privado) y evitaría que muchos especialistas se viesen superados por el avance tecnológico (entre otras muchas cosas). Esta autoformación debería formar parte de la deontología que se enseña ya en el seno de los planes formativos, pues se debe inculcar a los estudiantes que un traductor o intérprete sin ansias por aprender más y más se pierde en la realidad de una profesión que responde a un mercado cambiante y pone en riesgo la calidad de su trabajo.

6. PARA QUE EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO QUE PROPONDREMOS EN PÁGINAS POSTERIORES GOCE DEL PESO SUFICIENTE EN EL SENO DEL COLECTIVO ES NECESARIA UNA REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA, POLÍTICA Y SOCIAL. Es complicado llevar a cabo un cambio si no se tienen en cuenta los tres grandes poderes que podrían secundarlo. En primer lugar, necesitamos que la sociedad sepa, no solo que existen los traductores y los intérpretes, sino que consumen a diario el producto de nuestro trabajo (como detallábamos en el punto uno). Ese reconocimiento a nivel social es relativamente sencillo y barato, pues cada uno de nosotros podría comprometerse a difundir píldoras informativas sobre esta profesión (simplemente con el poder de la palabra). Sin embargo, necesitamos un movimiento a nivel político para que nuestras administraciones y servicios públicos experimenten verdaderamente un cambio. Para ello, la falta de calidad y las repercusiones de la misma deben notarse en aquellas dependencias e instituciones en las que no se esté actuando conforme a la deontología profesional de traductores e intérpretes; aunque, temporalmente, esto suponga un problema para la mediación y para el acercamiento intercultural.
7. TODO PROFESIONAL QUE EJERZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO TRADUCTOR O INTÉRPRETE DEBERÍA TENER NOCIÓN TANTO DE LA EXISTENCIA DE LA POLÍTICA DE MIGRACIÓN Y ASILO COMO DE LA OFICINA DE ASILO Y REFUGIO DEL MINISTERIO DEL INTERIOR. Si queremos estructurar un código deontológico que nos represente a todos y que garantice un servicio digno, debemos estar al día en lo que a cuestiones geopolíticas respecta (sobre todo si nuestro ejercicio va a realizarse en instituciones o en la administración pública) y en cuanto a cuáles son las administraciones que demandan, en este momento, personal cualificado. La

deontología profesional no debería permitir que el hecho de que nuestras instituciones se encuentren desbordadas sea una premisa para improvisar, para que no exista coordinación entre países o para atentar directamente contra los derechos humanos de aquellos que huyen de situaciones deplorables. La actuación del traductor o intérprete no puede ser concebida como una necesidad secundaria, sino como un derecho fundamental en cualquier entorno en el que exista una barrera comunicativa y cultural (independientemente de si hablamos de refugiados, de procesados, de enfermos, de turistas, etc.). Es decir, aunque aquí hayamos traído al frente la crisis de refugiados ante la que estamos, este punto es extensible a cualquier situación en la que sea necesaria nuestra presencia y sea nuestro deber moral saber que lo es.

8. EL TRADUCTOR E INTÉRPRETE TIENE TAMBIÉN UN DEBER MORAL EN LO QUE RESPECTA A LOS PROBLEMAS ACAECIDOS EN EL SENO DE LA UE EN MATERIA DE INMIGRACIÓN. Al ser un agente de comunicación y de mediación, el traductor e intérprete tiene también un deber moral y ético en lo que respecta a la crisis que atraviesa actualmente nuestra Unión Europea (pérdida de vidas en vías no seguras por la huida de los controles fronterizos, falta de acuerdo entre el Consejo y la Comisión en materia de política de asilo e hiperpolitización de los Estados miembros). Con esto no queremos decir que nuestros profesionales sean parte del problema, sino que deben comprometerse a ser parte de la solución. Una comunicación de calidad y un compromiso por parte de los Estados a colaborar en el reconocimiento de nuestro trabajo y en la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes permitiría más cohesión a la hora de hacer frente al contexto social del siglo XXI en el que las fronteras se han difuminado y la realidad intercultural forma ya casi parte de la identidad propia de algunos países.
9. SE DEBE LUCHAR POR MARCAR LAS DIFERENCIAS NO SOLO ENTRE TRADUCTOR E INTÉRPRETE, SINO ENTRE LAS ÁREAS DE ESPECIALIDAD DE ESTOS. Parte del desequilibrio en el reconocimiento de nuestra profesión frente otras es que no se conciben como distintos los perfiles de traductor y de intérprete. Aunque somos conscientes de que en el ámbito jurídico y judicial las labores de traducción e interpretación las realiza (casi siempre) la misma persona, es peligroso que ni siquiera en la legislación quede claro que no se trata del mismo perfil y que requieren de competencias y formaciones diferentes. Por ello, una de las propuestas que recogimos en lo que a la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes respecta, es la de incluir junto al número de colegiado y junto a la información adicional, el área de especialidad del profesional en cuestión (siguiendo el patrón de los colegios de médicos de nuestro país).

10. LOS PLANES DE ESTUDIO PODRÍAN CONTEMPLAR, EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE, UNA VÍA MÁS SOCIAL QUE FORME A LOS ESTUDIANTES QUE ASÍ LO DESEEN PARA EJERCER COMO MEDIADORES INTERCULTURALES. Dado que este punto es complejo, pues detrás de la elaboración de los planes de estudio siempre hay un gran trabajo de fondo, podríamos plantear este apartado como una posibilidad de estudios posteriores al grado. Somos conscientes de que la limitación en el número de créditos y la necesidad de impartir asignaturas que son realmente importantes para el futuro ejercicio profesional dificultan la apertura a nuevas vías. Por ello, tanto la especialización posterior como las ofertas de cursos de actualización por parte del colegio podrí­an convertirse en una buena solución.
11. EL PERFIL DEL TRADUCTOR E INTÉRPRETE DEBE SER HETEROGÉNEO, PERO NO MEDIOCRE. Como vimos en los perfiles recogidos por la ANECA, existen una serie de desempeños profesionales cuyas fronteras y límites parecen estar claros. Sin embargo, la realidad nos muestra que, a la hora de la verdad, casi todos nuestros profesionales acaban ocupando cargos en los que las fronteras no quedan del todo claras. Por ello, es importante destacar que la formación a lo largo de toda la trayectoria profesional del traductor e intérprete y la especialización posterior al grado son puntos que deben ser tenidos en cuenta (en especial, en aquellas situaciones en las que exista una implicación legal o sanitaria).
12. EL VOLUNTARIADO NO PUEDE ATENTAR NI CONTRA LOS REQUISITOS EN MATERIA DE FORMACIÓN, NI CONTRA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN EN SITUACIONES EN LAS QUE SE DEBERÍA PAGAR POR DICHO SERVICIO VOLUNTARIO. Si, por cuestiones morales, un traductor o intérprete decide ejercer de forma voluntaria su profesión en una situación concreta, deberá asegurarse (de igual manera que si cobrase por ello) de que cuenta con la capacitación y la cualificación necesaria para el cargo. Además, es sumamente importante entender que el hecho de tratarse de un voluntariado no implica una mayor laxitud en el tema de la ostentación del título de traductor e intérprete. Aquí, podemos recurrir nuevamente a la medicina, ya que cuenta con muchos voluntarios repartidos por todo el mundo, pero nadie pondría en duda que todos ellos son médicos formados. Asimismo y por cuestiones deontológicas, ningún traductor e intérprete debería asumir un encargo voluntario si quien se lo solicita cuenta con los medios económicos para sufragarlo porque se produce devaluación el mercado.
13. EL TRADUCTOR E INTÉRPRETE DEBE CONTAR CON LA FORMACIÓN NECESARIA PARA GESTIONAR SITUACIONES COMPLICADAS, DE ASIMETRÍA, DE INTERESES CONTRAPUESTOS O DE CASOS CONFLICTIVOS. Mucha de la información con la que trabajan los traductores e intérpretes es información sensible, confidencial, personal y trascendental. Asimismo y

dependiendo del lugar en el que desarrollen sus labores, se expondrán a entornos comunicativos adversos en los que tendrán que hacer frente a casos complejos (dramas sociales, situaciones de asimetría, mediación en contextos hostiles, traducción de documentos con contenido confidencial, etc.). La ética y la deontología no deberían simplemente centrarse en la regulación de los preceptos morales del profesional, sino del resto también. Como se trata de una profesión que está sumida en la sombra, no podemos pretender que los contratantes y los solicitantes sean conocedores de la deontología que regula nuestro sector y de hasta dónde llegan nuestras responsabilidades. Sin embargo, sí que podemos ser nosotros los encargados de poner el límite para asegurar así posiciones firmes y garantías a la hora de ponernos al frente de cualquier tipo de encargo o de situación. Para ello, los cursos y los seminarios son herramientas muy útiles si se quieren dar unas pautas sencillas. Del mismo modo, la deontología profesional también debería orientar alguno de sus puntos al amparo de los especialistas en situaciones comunicativas (orales o escritas) adversas.

14. NO SE PUEDE GARANTIZAR UN ESPACIO DE SEGURIDAD, JUSTICIA Y LIBERTAD QUE PROMUEVA LA COOPERACIÓN ENTRE LAS AUTORIDADES DE LOS DISTINTOS PAÍSES Y QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES SI NO SE CUENTA CON PROFESIONALES DEL SECTOR A NIVEL NACIONAL Y SUPRANACIONAL. Todo lo que hemos mencionado con anterioridad es aplicable también al plano supranacional. Si en los Estados miembros de la UE, la gestión de la traducción y de la interpretación es deficitaria, no podemos reivindicar que en el seno de la propia UE (que actualmente, externaliza la mayoría de los encargos de traducción y de la contratación de intérpretes) haya un clima de seguridad, justicia y libertad. No pedimos con esto que se contrate a todos los traductores e intérpretes en plantilla, sino que aquí sí que sea obligatoria la ostentación del título de traductor e intérprete y que, al tratarse de un entramado superior, las cribas para acceder sean, si cabe, mucho más elaboradas y restrictivas.
15. LAS ESTRATEGIAS QUE NOS PERMITEN QUE LA INFORMACIÓN SEA PROPORCIONADA EN UN LENGUAJE ACCESIBLE, ADAPTADO A LA EDAD, GRADO DE MADUREZ, DISCAPACIDAD O CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA PERSONAL DEL IMPUTADO O DETENIDO SE ENSEÑAN EN EL SENO DE LOS ESTUDIOS DE GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. Tanto la parte contratante como la parte solicitante deben saber que la traducción y la interpretación va mucho más allá del conocimiento de lenguas, culturas, mediación, claves de escritura, oratoria, etc. Una pieza fundamental en el desarrollo de nuestro perfil es la capacidad de adecuar el discurso (oral o escrito) para fomentar una comunicación fluida entre emisor y receptor. Pese a lo que pueda parecer, esta labor de adecuación está presente en casi

todos los encargos y es una parte fundamental en los estudios de grado (lingüística, traductología, análisis del discurso, etc.). Por ello, no es raro que nos mostremos reticentes a aceptar que cualquier formación sea válida para el ejercicio de la traducción e interpretación, ya que no dominar esta capacidad de adecuación podría atentar directamente contra los preceptos deontológicos de nuestra profesión (en concreto, con el que exige gestionar las situaciones de asimetría de manera que se iguale a los sujetos que participan en el entorno comunicativo).

16. EL SENTIMIENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL QUE DEFIENDEN ALGUNOS AUTORES DEBE FORMAR PARTE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE TODO TRADUCTOR E INTÉRPRETE. Gran parte del problema al que nos enfrentamos es que ni nosotros mismos conocemos la importancia de nuestro papel y los riesgos derivados de nuestra profesión. Al desconocimiento social y estatal habría que sumarle, además, el desconocimiento profesional que nos lleva a aceptar encargos y a ponernos al frente de situaciones para las que no contamos con la preparación suficiente. Por ello, este sentimiento de responsabilidad social debería quedar reflejado en el código deontológico que se elabore y se le debería dotar de la envergadura que exige un principio tan elemental para cualquier profesión que opere en la administración, en las instituciones (nacionales, supranacionales e internacionales) y en los servicios públicos.

### **5.2.2 Modelo de código deontológico aplicable a todo el colectivo**

Si hay algo de lo que verdaderamente nos hemos percatado en el análisis de la situación de la profesión en su conjunto es de la falta de regulación en materia ética y deontológica. Se ha destinado mucho esfuerzo a dotar de voz y de representación a nuestros profesionales, pero gran parte de lo que engloba al colectivo es pobre y se muestra inconexo.

Los tres ejes que podrían suponer una base para el verdadero cambio son:

1. Crear un organismo que aúne verdaderamente a todo el colectivo en su totalidad: no podemos seguir permitiendo que el conjunto de nuestros profesionales siga estando escindido (primero, porque cuesta mucho dotar de representación a un grupo diseminado y segundo, porque esto no permite asentar unas bases legales, deontológicas y profesionales). Por ello, la primera propuesta del presente estudio es la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes que no se reduzca exclusivamente al ejercicio de nuestra profesión en entornos jurídicos y judiciales.



2. Dotar a ese organismo de la capacidad suficiente para tomar decisiones (populares e impopulares) orientadas a conferirle a nuestra profesión la representación social, estatal, administrativa, política y deontológica que se merece: esto implica que las decisiones tomadas desde esta institución deberán ser vinculantes y deberán ser respetadas por todo colegiado (que, por supuesto, no podría ejercer sin su número de identificación). Mencionamos el tema de medidas impopulares porque incluso para quienes sí ostentan el título y ejercen en la actualidad puede suponer un esfuerzo ceñirse a las exigencias de una entidad colegial.
3. Emplear la ética y la deontología como bases para el llamamiento y la inclusión social, estatal y profesional: es más complicado hacer que la población sea consciente de la situación del colectivo desde un punto de vista teórico y profesional porque pueden no sentirse representados en las situaciones que denunciamos. Sin embargo, la ética apela directamente a un ideario común que no se enseña, que forma parte de cada uno de nosotros y nos empuja a vivir en sociedad de forma civilizada. Por ello, no podemos tener códigos deontológicos orientativos, laxos y exiguos en cantidad y calidad, sino que necesitamos un código aplicable a todo el colectivo cuyas cláusulas deban ser cumplidas y cuyo incumplimiento sea penalizado.

Para la elaboración de este Código deontológico de traductores e intérpretes hemos tomado como referencia el *Código de deontología médica (guía de ética médica)* del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (CGCOM) por ser uno de los códigos más completos y porque la medicina es una de las profesiones más reconocidas y más parecida (salvando las distancias) a la del traductor e intérprete por escindirse en ramas de especialidad y por la responsabilidad que tienen sus profesionales con la sociedad a nivel nacional, supranacional e internacional.

Por motivos de extensión, no podemos redactar aquí el código deontológico óptimo. Sin embargo y como mencionábamos al inicio de la presente investigación, el objetivo principal de nuestro trabajo es establecer las bases para la creación de un código deontológico completo que sirva para homogeneizar al conjunto de profesionales y que tenga una posible aplicación en un futuro Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes.

#### PROPUESTA DE ÍNDICE PARA EL CÓDIGO DE DEONTOLOGÍA PROFESIONAL DE TRADUCTORES E INTÉRPRETES

- I. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
- II. PRINCIPIOS GENERALES
- III. RELACIÓN DEL TRADUCTOR E INTÉRPRETE CON EL SOLICITANTE DEL SERVICIO

- IV. RELACIÓN DEL TRADUCTOR E INTÉRPRETE CON LA INSTITUCIÓN, ADMINISTRACIÓN U ORGANIZACIÓN (PROPUESTA PROPIA)
- V. CALIDAD DE LA TRADUCCIÓN O DE LA INTERPRETACIÓN
- VI. SECRETO PROFESIONAL DEL TRADUCTOR Y DEL INTÉRPRETE
- VII. OBJECCIÓN DE CONCIENCIA (NO CONTEMPLADO EN OTROS CÓDIGOS, PERO REALMENTE IMPORTANTE)
- VIII. RELACIONES DE LOS PROFESIONALES ENTRE SÍ Y CON PROFESIONALES DE OTROS SECTORES
- IX. RELACIONES CON LA CORPORACIÓN COLEGIAL DE TRADUCTORES E INTÉRPRETES
- X. TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES NACIONALES (LAS SUPRANACIONALES DEBERÍAN PROPONER UN CÓDIGO SIMILAR)
- XI. DOCENCIA EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN
- XII. PUBLICACIONES PROFESIONALES
- XIII. PUBLICIDAD DE TRADUCTORES E INTÉRPRETES
- XIV. ECONOMÍA Y HONORARIOS

Hemos eliminado las transposiciones a nuestro índice de los capítulos que, en el original, van de la página 40 a la 53 por ser relativos exclusivamente a cuestiones médicas (dopaje, tortura y vejación, trasplante de órganos, etc.). Dejamos esa parte abierta para que los especialistas de los distintos ámbitos de la traducción e interpretación (individualmente o por medio de las asociaciones que actualmente les representan) amplíen esta propuesta de código con capítulos relativos al ejercicio de la profesión en sectores específicos.

A continuación, proponemos las bases para la elaboración de un código de deontología completo, incluyendo los capítulos del índice que hemos propuesto y presentado previamente, las cláusulas transpuestas del *Código de deontología médica* del CGCOM (adaptadas a la traducción y a la interpretación) y las notas que nos permiten matizar y defender la elección de esas cláusulas para nuestra propuesta:

Tabla 5: propuesta de la presente investigación para las bases del Código de deontología de traductores e intérpretes

| CAPÍTULO DEL ÍNDICE                  | CLÁUSULAS IMPORTANTES   | NOTAS  |
|--------------------------------------|---|--|
| I. Definición y ámbito de aplicación | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición.</li> <li>2. Los deberes impuestos por este código obligan a traductores e intérpretes a su cumplimiento (independientemente de su área de especialidad).</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una definición rigurosa nos ayudará a gozar de un reconocimiento mayor y a establecer los límites de nuestro ejercicio.</li> <li>• Necesitamos, como ya hemos anticipado, unos Estatutos Generales (cuya</li> </ul> |

|                                 |  |   |
|---------------------------------|--|---|
|                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. El incumplimiento debe incurrir en una falta recogida y sancionada por los Estatutos Generales.</li> <li>4. Toda sociedad profesional inscrita en el Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes se compromete a someter sus conductas a este código.</li> </ol>  | <p>redacción, basada en nuestra propuesta de base de estatutos generales, puede constituir una futura línea de investigación).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las organizaciones nacionales de traductores e intérpretes podrán participar en el colegio siempre que se ciñan al código deontológico del mismo (garantizando, así, una cohesión mayor entre todas las áreas de especialidad).</li> </ul>  |
| <p>II. Principios generales</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La profesión del traductor e intérprete está al servicio de la sociedad y vela por el derecho a poder comunicarse (escrita o verbalmente) en entornos interculturales, pluriculturales o pluriétnicos sin que esto suponga un impedimento para la consecución de un fin concreto.</li> <li>2. Jamás se perjudicará al solicitante del servicio de traducción o de interpretación y se tratará a todos con la misma diligencia.</li> <li>3. En caso de una situación de urgencia comunicativa, se prestará ayuda inmediata (independientemente de la especialidad en el seno de la traducción e interpretación).</li> <li>4. El traductor e intérprete debe velar por la calidad y la eficiencia de su práctica y de los</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Independientemente de si se trata de una traducción o de una interpretación, nuestro fin es servir de puente lingüístico y cultural garantizando que el fin de nuestro cliente/solicitante se ha cumplido. Para ello, es importante que el producto de nuestro trabajo no se perciba como un elemento exógeno y extranjero.</li> <li>• El traductor o intérprete no debe dejarse llevar por las asimetrías, los temas controvertidos o la discriminación. Tampoco puede ni debe prejuzgar al solicitante/cliente o realizar su labor con este lastre.</li> <li>• Pese a su especialidad, se comprometerá a ofrecer los servicios que se le exijan en situaciones de</li> </ul> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>principios éticos. Además, denunciará las deficiencias que observe.</p>  | <p>emergencia (dado que, si ha estudiado Traducción e Interpretación, cuenta con una base general de casi cualquier disciplina).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una responsabilidad del profesional velar por la calidad y denunciar las deficiencias de otros compañeros (no solo del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes).</li> </ul>  |
| <p>III. Relación del traductor e intérprete con el solicitante del servicio</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El profesional cuidará su actitud, lenguaje, formas, imagen y conducta.</li> <li>2. El solicitante del servicio tiene derecho a elegir o cambiar de profesional.</li> <li>3. Se actuará respetando la intimidad del solicitante o cliente.</li> <li>4. Se debe dar a conocer la identidad del profesional al solicitante o cliente.</li> <li>5. El traductor e intérprete respetará la decisión del cliente o solicitante de prescindir de su asistencia.</li> <li>6. Se asistirá a cualquier persona con limitaciones lingüísticas y culturales (que demande una traducción o una interpretación) evitando la estigmatización por motivos de cualquier tipo.</li> <li>7. Los actos de cualquier traductor o intérprete deberán quedar registrados (figurando sus nombres en las traducciones y en las cláusulas que deban</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para poder velar por el punto 2., necesitamos que exista un Registro Oficial de traductores e intérpretes. Como esto solo abarcaría el ejercicio de nuestra profesión en entornos procesales, creemos más oportuno crear listas dentro del propio colegio con datos como el número de colegiado, la especialidad general (traductor o intérprete) y las subespecialidades.</li> <li>• Se dará a conocer la identidad del traductor o del intérprete para poder garantizar el cumplimiento del punto 2.</li> <li>• La situación actual en materia de traducción e interpretación en servicios públicos dificulta el cumplimiento del punto 2.</li> <li>• Todo ser humano tiene derecho a comprender lo que se</li> </ul> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>firmar si se trata de una interpretación) para garantizar un control de calidad.</p> <p>8. Siempre que se respete la confidencialidad del solicitante o del cliente, podrán utilizarse las traducciones o las interpretaciones con fines docentes y de investigación.</p> <p>9. Solo se hará partícipe del contenido de una traducción o de una interpretación a las personas que el solicitante designe.</p> <p>10. Queda terminantemente prohibido alterar el contenido original del texto o discurso origen con el fin de complacer o de aceptar dádivas y compensaciones</p>  | <p>le está diciendo o el contenido de lo que está visualizando (especialmente, si esto tiene algún tipo de repercusión en su vida). Además, tiene derecho a que el servicio sea de calidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poder registrar el contenido de las interpretaciones (dado que del de las traducciones suele quedar más huella), permite al colectivo estudiar los casos con el fin de investigar líneas que fomenten una mejora a todos los niveles y aplicar estas líneas a la enseñanza de la profesión.</li> </ul>                    |
| <p>IV. Relación del traductor e intérprete con la institución, administración u organización</p> | <p>1. El traductor e intérprete debe conocer la estructura y el cometido de la institución, administración u organización para la que trabaje.</p> <p>2. Se debe garantizar un servicio de calidad aceptando solo y exclusivamente aquellas peticiones de trabajo para las que se cuente con la formación necesaria.</p> <p>3. Se velará porque en las instituciones, organismos y administraciones conozcan las tareas del traductor e intérprete y sus límites.</p> <p>4. Se velará por integrar los códigos de conducta de las distintas asociaciones que operan en el ámbito nacional y que incluyen aspectos concretos de</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar que las asociaciones actuales participan y quedan incluidas en el código deontológico de la traducción y la interpretación permite que se tipifiquen preceptos éticos relativos a campos de especialidad.</li> <li>• Asimismo, consideramos importante que se realice esto con los traductores e intérpretes que prestan sus servicios en entornos más privados.</li> <li>• Reivindicar nuestra figura y marcar los límites de la misma es una garantía de respecto hacia la ética y la deontología</li> </ul> |

|   | las distintas especialidades.   | del traductor y del intérprete.  |
|---|---|--|
| <p>V. Calidad de la traducción o de la interpretación</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El traductor e intérprete tiene el deber de prestar una atención interlingüística e intercultural de calidad.</li> <li>2. El tiempo destinado a cada encargo debería ser fijado por el profesional, ya que es él el único conocedor de las requerimientos particulares del mismo.</li> <li>3. El profesional se abstendrá de abarcar situaciones que excedan su capacidad y formación.</li> <li>4. Si un traductor e intérprete observa que, por diversos motivos (como edad o enfermedad), no está realizando bien su trabajo, deberá pedir ayuda para decidir si debe modificar o suspender su actividad.</li> <li>5. El traductor e intérprete debe contar con la libertad para tomar decisiones conforme a su formación y garantizar siempre la calidad de su trabajo.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe poner fin al abuso en los encargos y a los plazos exigidos para la entrega de los mismos. Quizá y para evitar que se utilice este precepto con fines personales, sería interesante que el propio colegio realizase ponderaciones y medias de tiempo (en base al tipo de encargo) y las pusiera a disposición del público y de los profesionales.</li> <li>• Es una responsabilidad ética y moral saber negarse a un encargo o a una interpretación para la que no se cuenta con la formación necesaria.</li> <li>• El punto 4. afecta especialmente a los intérpretes, ya que su actuación es mucho más inmediata y se puede percibir más una deficiencia en sus facultades o en su formación.</li> <li>• Traductores e intérpretes toman decisiones en momentos puntuales en las que modifican el discurso, lo adecuan, alteran el orden, etc. Estas decisiones se toman de acuerdo a una formación previa que les instruye en las estrategias traductológicas y de interpretación. Por ello, la calidad de su trabajo no debe ser juzgada por personal lego en</li> </ul> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | traducción e interpretación ni tomando tan solo como referencia el conocimiento de las lenguas.  |
| VI. Secreto profesional del traductor y del intérprete | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La confidencialidad y el secreto profesional deberían ser los pilares sobre los que se erigiera la relación entre el solicitante/contratante y el traductor o intérprete.</li> <li>2. El profesional tiene la obligación de mantener en secreto todo aquello que haya interpretado, traducido, visto o deducido (que sea sensible, privado o íntimo).</li> <li>3. Los traductores e intérpretes podrán colaborar en estudios e investigaciones siempre que la información que arrojen no comprometa a ningún cliente.</li> <li>4. El traductor e intérprete también mantendrá el carácter confidencial de sus encargos ante su familia o entorno laboral.</li> <li>5. Se permite el uso de discursos o de traducciones para fines docentes o de divulgación siempre que se haya pedido permiso explícito y que se conserve el anonimato del cliente/solicitante.</li> <li>6. El traductor o intérprete podrá vulnerar el secreto profesional cuando el contenido de lo que traduzca o interprete pueda suponer un daño a otra persona o a un grupo.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Castigar la vulneración del principio de confidencialidad permitiría que muchos traductores e intérpretes tuvieran acceso al contenido completo de aquello con lo que van a trabajar.</li> <li>• El punto anterior hace referencia, por ejemplo, a casos como los del subtulado. Muchas empresas no facilitan el contenido completo al traductor por miedo a posibles filtraciones. Una sanción a la altura de la vulneración de un principio que debería ser un pilar fundamental daría a las empresas las garantías suficientes como para saber que un mal uso de su producto traerá consigo una penalización grave.</li> </ul> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>VII. Objeción de conciencia</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solo se deben rechazar aquellos actos que tengan una connotación moral negativa para el profesional.</li> <li>2. La objeción de conciencia debe ser siempre individual (nunca colectiva o institucional).</li> <li>3. La objeción de conciencia garantiza el derecho a ejercer nuestro trabajo de forma libre e independiente y responde a la negativa del traductor e intérprete a someterse a una conducta que se le exige.</li> <li>4. Se debe comunicar al Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes la decisión de objetar.</li> <li>5. Nunca puede responder a cuestiones como edad, raza, sexo, hábitos de vida, ideología o religión.</li> <li>6. En caso de urgencia, el traductor e intérprete está obligado a prestar sus servicios a la persona afectada.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Este punto no se recoge en ningún código de deontología y consideramos que el derecho a objetar es básico para garantizar un ejercicio libre de nuestra profesión.</li> </ul>  |
| <p>VIII. Relaciones de los profesionales entre sí y con profesionales de otros sectores</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Traductores e intérpretes deben tratarse entre sí con respeto y lealtad.</li> <li>2. Se abstendrán de criticar de forma despectiva la actuación de un compañero.</li> <li>3. Las discrepancias entre los profesionales nunca serán excusa para el desprestigio.</li> <li>4. Un profesional podrá comunicar al colegio</li> </ol>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esto nos permite establecer los límites de la deontología de traductores e intérpretes y hacia traductores e intérpretes.</li> <li>• La administración, organismo, institución, empresa o particular que contrate los servicios de un traductor deberá velar porque se respeten las</li> </ul> |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>(con discreción) las infracciones cometidas por un compañero contra la práctica profesional o contra la deontología.</p> <p>5. Se garantizará una buena relación entre traductores e intérpretes y el resto de profesionales procurando de cada uno cumpla con sus obligaciones.</p> <p>6. Si un traductor o intérprete está siendo víctima de abusos o coacciones y otro compañero conoce esta situación, deberá comunicarlo inmediatamente al colegio.</p>  | <p>actuaciones de nuestros profesionales y que no se les desprestigie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es deber del traductor y del intérprete conocer su entorno laboral; pero también debería ser un deber de la administración, organismo, empresa o particular conocer las competencias y los límites de nuestro ejercicio profesional.</li> </ul>  |
| <p>IX. Relaciones con la corporación colegial de traductores e intérpretes</p> | <p>1. Es obligatorio tanto responder a los requerimientos que se hagan desde el Colegio como participar en las actividades colegiales y contribuir a las cargas económicas.</p> <p>2. El Colegio velará porque se facilite el proceso de actualización y de perfeccionamiento de los profesionales.</p> <p>3. Los directivos del Colegio mantendrán la unidad deontológica de todos los colegiados.</p> <p>4. En caso de que se vulnere el código, los colegios podrán actuar de oficio incoando el correspondiente expediente.</p> <p>5. Se velará porque en la enseñanza de la traducción y de la interpretación, se incluya la docencia en ética y deontología de</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario que se imponga una formación y actualización mínima en el seno de la traducción y de la interpretación para evitar que muchos profesionales se queden estancados u obsoletos.</li> <li>• Asimismo, consideramos importante que se tenga en cuenta la importancia de enseñar la ética y la deontología de nuestra profesión en el seno de las universidades.</li> </ul> |

|   | traductores e intérpretes.   |   |
|---|--|---|
| X. Trabajo en las instituciones nacionales  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El traductor e intérprete que preste sus servicios en la administración pública velará porque se cumplan los requisitos de calidad y los preceptos éticos.</li> <li>2. El profesional pondrá en conocimiento de la administración las deficiencias de todo tipo que perjudiquen a los solicitantes/clientes.</li> <li>3. Se debe garantizar que el profesional asiste a una formación continuada y que goza de tiempo suficiente para formarse y para investigar.</li> <li>4. La institución respetará la libertad del profesional y el Colegio y no permitirá que una institución enjuicie (en términos deontológicos) a uno de sus profesionales.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquí consideramos importante también destacar puntos relativos a la formación, al acceso al ejercicio, al proceso de cribado y de selección, al perfil del profesional y a la ostentación de títulos universitarios.</li> <li>• Además, la administración debe implicarse más en el reconocimiento de la figura de nuestros profesionales y en la garantía de que cuentan con los medios para desempeñar bien su función.</li> </ul> |
| XI. Docencia en traducción e interpretación | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los estudios en traducción e interpretación deben conocer y poner en práctica el código.</li> <li>2. Todo acto debe tener un componente deontológico. Por ello, el docente aprovechará toda situación oportuna para inculcar los valores del código.</li> <li>3. Los traductores e intérpretes que se encuentren en período formativo podrán realizar las tareas propias siempre que estén supervisadas por un docente.</li> </ol>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los dilemas éticos en el mundo de la traducción e interpretación son constantes. Un aprendizaje orientativo que ayude a los estudiantes a tomar las decisiones que (en base a la deontología) consideren oportunas puede ayudarles a ejercer su profesión con mucha más soltura y de conformidad con unos principios básicos.</li> <li>• Sería interesante que en los períodos de prácticas se</li> </ul>                            |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. En presencia de clientes o solicitantes se evitará corregir al que habla (en lo relativo al ejercicio de la profesión).</li> <li>5. Los responsables de la docencia velarán porque en los procesos de enseñanza y de aprendizaje de campo (en territorio profesional) se minimicen las molestias que se puedan ocasionar al solicitante o al cliente.</li> </ol>   | <p>realicen labores reales de traducción e interpretación prestando asistencia, por ejemplo, a aquellos servicios que presentan ciertas carencias en lo que a intérpretes y traductores se refiere (como hospitales).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el punto anterior garantizaríamos, al menos, que son traductores e intérpretes en formación (y no familiares, vecinos o personal sin cualificación) los que realizan las labores de mediación intercultural, lingüística y pluriétnica.</li> </ul> |
| <p>XII. Publicaciones profesionales</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El traductor e intérprete tiene el deber de comunicar a los medios profesionales de los descubrimientos que haga (derivados de sus investigaciones).</li> <li>2. No se dará en dichas publicaciones la identidad de ningún cliente o solicitante (a menos que se cuente con el consentimiento explícito del afectado o de su representante legal).</li> <li>3. Atenta contra los preceptos éticos dar a conocer formas de actuación cuya eficacia no se haya demostrado; falsificar datos; plagiar a otros autores; no mencionar las fuentes de financiación o bibliográficas; realizar publicaciones</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mejor vía para evitar la sombra que se cierne sobre el colectivo es la de dar a conocer las investigaciones y publicaciones que se hagan.</li> <li>• Es tarea de todos mitigar esa invisibilidad social y estatal mediante datos objetivos y casos concretos.</li> <li>• El estudio de casos también es posible en traducción e interpretación y supone una forma muy clara de mostrar la realidad.</li> </ul>  |

|  | repetitivas o hacer publicidad engañosa.  |  |
|--|---|--|
| <p>XIII. Publicidad de traductores e intérpretes</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La publicidad debe garantizar el equilibrio entre dar a conocer los servicios del profesional y la información que debe poseer el usuario para elegir.</li> <li>2. El usuario debe percibir con claridad que se trata de un mensaje publicitario.</li> <li>3. Cuando se ofrezcan servicios mediante anuncios, se pondrán de manifiesto los datos identificativos y la especialidad del profesional (tal y como se publican en el colegio).</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una parte muy importante de dar a conocer nuestros servicios (además de la publicación de investigaciones) es la publicidad.</li> <li>• Un movimiento a través de las principales redes sociales, televisión o plataformas sería suficiente para concienciar a la sociedad de que consumen traducciones e interpretaciones diariamente y de que deben velar porque sean de calidad.</li> <li>• La identificación del profesional es clave a la hora de fomentar un reconocimiento mayor y a la altura de la ardua formación de nuestros profesionales.</li> </ul> |
| <p>XIV. Economía y honorarios</p>                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El acto del traductor e intérprete en servicios públicos no puede ser lucrativo.</li> <li>2. Debe ser remunerado de acuerdo a la importancia y a las circunstancias del servicio que presta, a la competencia y a la cualificación.</li> <li>3. Los honorarios deben ser dignos y no abusivos.</li> </ol>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualmente, muchos profesionales se quejan de no poder vivir del ejercicio de su profesión. Esto responde, en gran medida, a dos cuestiones: la primera es el intrusismo incesante (que se puede solucionar mediante la colegiación y la exigencia de ostentación de título oficial) y la segunda (en parte, consecuencia de la primera) es la devaluación del mercado.</li> </ul>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debemos ser conscientes de la gran formación que se exige a los profesionales de la traducción y de la interpretación. Formación que excede las cuestiones meramente lingüísticas y que implica un conocimiento activo de muchos temas.</li> <li>• Perpetuar en el tiempo la situación actual es permitir que mensajes importantes para la sociedad sean tratados como elementos de segunda que no merecen ser manejados por personal formado para ello.</li> <li>• El lenguaje es un patrimonio cultural que debe cuidarse y los profesionales de la lengua y de la comunicación (periodistas, traductores, lingüistas, etc.) deben velar porque así sea.</li> <li>• Todo traductor e intérprete debería poder vivir del ejercicio de su profesión y no de la combinación de varios desempeños profesionales.</li> </ul> |
|--|--|--|

### 5.2.3 Propuesta previa al Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes

Muchos son intereses que hay detrás de cualquier cambio que se realice en el ámbito de una profesión y más si esta alcanza un nivel institucional y administrativo. Somos conscientes de que destinar dinero público a una causa que mucha gente desconoce puede ser una tarea

compleja. Sin embargo, nuestros profesionales deberían reivindicar su postura y dar a conocer las implicaciones de una mala gestión o de una mala actuación en su puesto de trabajo.

Gracias a traductores e intérpretes bien formados tenemos acceso a contenidos que podríamos considerar de lujo. Entre estos contenidos, figuran productos como películas, páginas web, subtítulo, libros de nuestros autores extranjeros favoritos, documentos de interés, artículos de revistas y de periódicos internacionales, etc.

Sin embargo, pocos son los que, en nuestro país (hablamos de nacionales), se han visto en la necesidad de recurrir a un intérprete o a un traductor para poder comunicarse en una situación de verdadero desamparo lingüístico y cultural. Por este motivo, aún es más complicado convencer a los órganos de gobierno y a la población de la crisis que se vive en nuestro sector y de las consecuencias que esto puede tener a nivel ético y legal.

Durante los últimos años, esta situación se ha hecho aún más evidente debido a la crisis migratoria y a los éxodos masivos de personas que huyen de contextos críticos. Dado que es muy complicado reestructurar el funcionamiento de todo un sector de la noche a la mañana, nuestro compromiso debería ser, al menos, garantizar que la ética de la población y la deontología de nuestros profesionales van a una en lo que a garantías legales y sanitarias respecta.

Por otro lado, esta situación deplorable que denuncian muchos traductores e intérpretes no solo afecta a los solicitantes de sus servicios, sino también al propio profesional. La realidad a la que asistimos ahora expone a los expertos a situaciones para las que no se han formado en las universidades (por ejemplo, casos que pueden desencadenar crisis a nivel psicológico). No estamos diciendo con esto que las universidades no ofrezcan y garanticen una formación minuciosa para el ejercicio de la traducción y de la interpretación, sino que debemos ser conscientes de que ese perfil multidisciplinar del que hablábamos al inicio de la presente investigación, debe contar con una formación también multidisciplinar posterior al grado.

Lo idóneo y lo óptimo sería la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes. Sin embargo, existen varios obstáculos que pueden dificultar su creación a corto plazo:

- a) El primero, económico. A nivel estatal, la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes implicaría una representación mayor en el plano institucional y una reestructuración administrativa completa que de cabida a un nuevo perfil que opere en los servicios públicos, en las administraciones y en las instituciones. A nivel social o poblacional, implicaría promover una figura que ha permanecido hasta ahora en la sombra para contar con adeptos dispuestos a sostener otro perfil público nuevo. A nivel profesional, el pago trimestral o anual de las cuotas exigidas por el colegio para mantener el número de colegiado.

- b) El segundo, de conflicto de intereses. Exigir la ostentación del título de traductor e intérprete pone en jaque mate a muchos de los que ejercen la profesión sin contar realmente con la cualificación requerida (y la ejercen, además, con sumo rigor y calidad). Somos conscientes de que esta es una medida compleja, pero si no reivindicamos nosotros nuestro futuro por miedo a las represalias que deriven de la realidad imperante, corremos el riesgo de que nuestra profesión pierda tanto valor que nuestros estudiantes no encuentren una motivación para formarse como traductores e intérpretes. No obstante, sí que consideramos justo que se mantengan aquellas profesiones avaladas por la ANECA, aunque se exija que todo aquel que no sea traductor e intérprete de formación (pero sí que esté reconocido por la ANECA como profesional que desempeñaba nuestro cargo antes de la existencia de nuestros estudios) asista a algún curso complementario o formativo.
- c) El tercero, por falta de recursos no económicos. Para crear un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes necesitamos que los profesionales tengan muy clara su especialidad y sus lenguas de trabajo. Ante la escasez de lenguas exóticas y la pluralidad de los perfiles, sería muy complejo encasillar al personal. Sin embargo, sí que debe ser un requisito a largo plazo (con los futuros estudiantes de TEI).

Podríamos enumerar muchos más impedimentos, pero consideramos que estos tres son los que tienen un futuro más sombrío y a los que antes habría que dar solución. Como la idea del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes es ambiciosa y debe ir erigiéndose poco a poco para ver la luz a largo plazo, sí que hay una alternativa previa que consideramos muy viable.

Dado que la mayoría de las crisis éticas y deontológicas de nuestro sector se dan actualmente en los servicios públicos y en las instituciones (nacionales y supranacionales) en respuesta al momento histórico que vivimos, hemos analizado como medida factible la imposición de un máster habilitante (como sucede con los estudiantes de derecho que quieren ser abogados) para ejercer en ámbitos que tengan una repercusión jurídica o sanitaria. De esta forma, garantizaríamos, al menos, que no se están vulnerando los derechos recogidos en nuestra Ley y que se están cumpliendo los tres casos punibles del Código Penal.

Para ello, podemos optar por la creación de un máster nuevo o por tomar como referencia uno ya existente. En la siguiente tabla, proponemos un análisis derivado de la presente investigación con los puntos positivos y negativos a la hora de apoyar o refutar la idea de esta posibilidad.

Tabla 6: análisis sobre la creación de un máster habilitante

| <b>A favor del máster habilitante</b>  | <b>Contra el máster habilitante</b>   |
|--|---|
| Regularía la situación actual en los SS. PP. (al menos, hasta la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes) e impondría unos requisitos mínimos para ejercer en las instituciones nacionales.  | Supondría un problema para todos aquellos que ejercen actualmente sin este máster habilitante.  |
| Se controlarían aquellos casos que han estudiado carreras aceptadas por la ANECA, pero que quieran ejercer como traductores e intérpretes.   | Supondría un desembolso económico adicional para todos aquellos estudiantes que quieran optar por esa rama más institucional.   |
| Permitiría orientar al profesional en la realidad de las instituciones y de los SS. PP., ya que durante el Grado es complicado abordar todas las cuestiones que se dan en este ámbito de nuestra profesión.  | Supondría una asimetría entre los alumnos recién graduados en este máster y los profesionales que llevan años ejerciendo como traductores e intérpretes en dependencias judiciales y en servicios sanitarios. |
| Permitiría una formación minuciosa en una especialidad concreta dentro de la traducción y de la interpretación.  | Volvería a escindir a los profesionales de nuestra carrera y a dar más importancia a los que operan en las instituciones y en SS. PP.   |
| Daría a los estudiantes un conocimiento de la situación real en el plano nacional y quizá, la inquietud de estudiar alguna lengua más exótica que de cobertura a los distintos flujos de inmigrantes que llegan a nuestro país.  | Dejaría un poco al margen lo que sucede en instituciones supranacionales. Por ello, sería interesante proponer también un máster habilitante para el ejercicio de la profesión en instituciones de la UE.     |
| Daría prioridad a las dos principios por los que se crean colegios oficiales (situaciones de tipo sanitario y de tipo legal). Por ello, constituiría un buen paso previo para evitar la vulneración de derechos básicos y para hacer frente de forma inmediata a la realidad cambiante de nuestro mercado laboral. | No sería nunca como la creación del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes (que permite, realmente, un control absoluto de la situación y de la profesión en su totalidad).                             |
| Permitiría ir asentando las bases para que, a la hora de crear un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes, ya se cuente con profesionales especializados en estas ramas con los que poder ir constituyendo las listas del colegio.  | Seguiría dejando desamparados a los traductores e intérpretes que ejercen en entornos más privados o en especialidades menos reconocidas.   |
| Mitigaría los problemas derivados de la externalización del servicio, dado que los profesionales (aunque dependan de una   | Existiría el problema de que, como en muchos de los estudios de Grado en Traducción e Interpretación, no se da  |



|   |  |
|---|--|
| empresa adjudicataria), deberían ostentar la titulación requerida por el máster habilitante propuesto.  | cobertura a ciertas lenguas exóticas (para las que se acaba por contratar a personal sin cualificación alguna).  |
| Supondría un refuerzo adicional a la legislación aplicable (ya que, al menos, todo profesional que ejerza en estas dependencias debería estar acreditado como tal por el máster).   | No pondría fin a los artículos que siguen permitiendo la designación <i>ad hoc</i> y <i>sine die</i> de intérpretes y traductores en situaciones desesperadas.   |
| Se prepararía psicológicamente a los profesionales (no solo en cuestiones de traducción e interpretación) para hacer frente a situaciones de mucho estrés laboral.  | No regularía el ejercicio voluntario de la profesión que devalúa el mercado y merma la calidad del servicio.   |
| Permitiría que los de profesionales que procedan de países en los que el Grado en TEI no exista y que se hayan formado en Grados contemplados por la ANECA para ejercer como traductor e intérprete homogenicen sus estudios. | No regularía el mercado actual de muchos profesionales que proceden de países en los que el Grado en TEI no existe y ejercen por ser conocedores de lenguas exóticas (sin haber recibido formación alguna o parecida a la que se nos imparte a los alumnos de TEI y de másteres relacionados). |

#### 5.2.4 Propuesta posterior al Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes

Suponiendo que todas las circunstancias fueran idóneas y que se han seguido los pasos previos (creación de un máster habilitante y propuesta posterior de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes más inclusivo), seguimos observando ciertas asimetrías en cuestiones de deontología.

La ética, como hemos defendido previamente, debería servir de patrón guía para el colectivo en su conjunto (no solo para traductores e intérpretes que operen en servicios públicos o en instituciones). Si nos ceñimos además a nuestras propuestas de código deontológico y de estatutos generales basados en principios éticos, observamos que aún creando un máster habilitante y un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes, seguirían existiendo lagunas y vacíos para todos aquellos que trabajan todavía más sumidos en la sombra de una profesión casi invisible.

Por ello, como propuesta muy a largo plazo y en línea con la comparativa que hemos hecho con la profesión médica, proponemos la creación de un modelo MIR (médico interno residente) aplicado a los traductores e intérpretes (TEIRR, traductor e intérprete interno residente). Este modelo nos permitiría especializar de verdad a los profesionales de la mano de tutores o adjuntos que ya ejerzan la profesión (evitando, así, la actual reticencia a ayudar a aquellos que están

empezando por miedo a perder peso en un mercado laboral cambiante y que no reconoce la calidad de sus profesionales).

Este modelo cuenta con bastantes limitaciones a corto plazo; por ello, consideramos que puede ser una posibilidad muy interesante (como posible vía de estudio futura) para garantizar la calidad posterior a la creación del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes. No obstante, esta propuesta no está exenta de problemas y de limitaciones que deben ser expuestos y tenidos en cuenta.

Tabla 7: análisis de la creación de un modelo TeIRR

| A favor del modelo TeIRR   | Contra el modelo TeIRR  |
|--|---|
| Este modelo permite una especialización real en áreas (como sucede en medicina) y evita, así, que siga perpetuándose un intrusismo laboral constante.  | Implica que haya suficientes profesionales que actúen como «adjuntos» para formar a los futuros traductores e intérpretes durante el tiempo que dure su «residencia».   |
| Al especializar a los profesionales contamos también con la posibilidad de dividirlos realmente en el seno de la institución colegial.   | Es una opción compleja debido a que no solo se deben tener en cuenta las especialidades, sino también las lenguas de trabajo.   |
| Permite que los estudiantes aprendan realizando trabajos de campo con casos reales y no de forma pasiva en universidades.  | Supone que primero se reconozca la figura de los traductores e intérpretes que trabajan actualmente tanto en servicios públicos como en entornos privados (hecho que va a llevar mucho tiempo).   |
| Permite que, desde el colegio, se lancen cursos orientados a áreas de especialidad concretas (biosanitaria, literaria, audiovisual, jurídica, etc.).   | Como cualquier modelo, cuenta con elementos que no complacen al sector que debe someterse al mismo (médicos, en este caso). Debería estudiarse bien la propuesta para crear así un modelo parecido al MIR, pero en el que se haya intentado subsanar los errores del modelo base.               |
| Permite un control mayor en lo que a honorarios se refiere y garantiza, así, que los profesionales cobren un sueldo digno y a la altura de sus competencias.   | Puede suponer un control mayor en cuanto a ganancias económicas y esto podría perjudicar a algunas ramas del sector. Además, para sostener el sistema (sanitario, en este caso) los médicos realizan cuatro guardias al mes (de media).   |
| Evita que cualquier profesional ejerza sin haber hecho estos cuatro o cinco años de especialización o residencia. Durante este tiempo, el profesional se forma solo y exclusivamente en aquellos conceptos y prácticas que le servirán en su área de especialidad. | No se dispone de los profesionales suficientes (dado que muchos traductores e intérpretes ejercen en distintas áreas de especialidad) como para dividirlos en un modelo de residentes y de adjuntos.<br><br>Además, supondría que los estudiantes de TEI ya no realizarían cuatro años de grado |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>para ejercer, sino que, tras ese período, deberían someterse a cuatro o cinco años de especialización.</p>  |
| <p>Permitiría dotar de una mayor representación a aquellos colectivos de traductores e intérpretes que viven todavía más sumidos en la sombra de un panorama laboral en el que su reconocimiento es escaso o nulo.</p>  | <p>Es un planteamiento algo complejo si se extrapola a áreas de traducción e interpretación externas a los SS. PP., la Administración o las instituciones (nacionales o supranacionales).</p> <p>Habría que plantearse crear centros de trabajo (como hospitales o centros de salud) en los que todos los traductores e intérpretes estuvieran incluidos realizando sus labores de forma externa para así poder formar a los estudiantes que quieran especializarse en disciplinas como audiovisual, subtulado, literaria, etc.</p>                    |
| <p>Permitiría una comunicación más directa con los Colegios Oficiales de Traductores e Intérpretes. Estos, a su vez, velarían por los derechos de nuestros profesionales y porque pudieran desempeñar sus labores de forma digna.</p> <p>Asimismo, garantizaría a los solicitantes o clientes la posibilidad de denunciar (de una forma más sencilla) aquellas prácticas que consideren que no están a la altura.</p> | <p>Muchas veces, un control mayor puede suponer también un problema para muchos profesionales que han logrado hacerse un hueco en este complejo mercado.</p> <p>El sistema MIR aplicado a la traducción y a la interpretación es un sistema algo ambicioso. Además, no es un modelo perfecto y esa posibilidad de un mayor control por parte de los clientes/solicitantes en una disciplina casi desconocida, puede traer consigo consecuencias muy negativas.</p>   |
| <p>Regularía (de alguna forma) el ejercicio voluntario de la profesión, ya que se exigiría también a los voluntarios contar con la especialidad.</p>  | <p>Para muchos trabajos a nivel internacional (Naciones Unidas), poder disponer de traductores e intérpretes voluntarios acelera la entrega de encargos a los que no llegarían de otra manera y permite dar una cobertura humanitaria y social en situaciones de crisis.</p> <p>Además, si se impone un método que solo afecte a los traductores e intérpretes españoles, las agencias e instituciones nacionales e internacionales se decantarán por los servicios de traductores e intérpretes que no sean de España (para agilizar el proceso).</p> |
| <p>Acabaría con esa reticencia a enseñar a las generaciones venideras de traductores e intérpretes las técnicas o las habilidades personales que muchos han ido desarrollando a lo largo de su trayectoria profesional.</p>   | <p>Obligaría a los profesionales que llevan ya años en el sector a convertirse en mentores, tutores o adjuntos de las nuevas generaciones.</p> <p>Esto puede suponer un problema, dado que muchos de los traductores e intérpretes actuales combinan varios</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>Esto tiene que ver con la realidad cambiante del mercado. Muchos profesionales del sector sienten miedo a la hora de desvelar sus tácticas porque temen quedarse obsoletos ante generaciones cada vez más formadas.</p>   | <p>trabajos y no pueden dedicar su jornada completa a la creación y a la puesta en marcha de un sistema nuevo.</p>  |
| <p>Este sistema permite establecer unos sueldos que responden al grado de dificultad de la especialidad escogida, a las responsabilidades que se adquieren y a los años de experiencia (el sueldo aumenta cada año de residencia).<br/><br/>Además, los sueldos se fijan por comunidad autónoma.</p> | <p>Muchas veces, se abusa del personal en formación. Además, se debería estudiar si hay la cantidad de trabajo suficiente como para crear instituciones o empresas en las que solo haya traductores e intérpretes.<br/><br/>Como sucede en medicina, no impide el ejercicio privado de la profesión (lo que podría seguir suponiendo la contratación de personal sin formación alguna).</p> |
| <p>Implicaría poner en marcha las bases para un examen mediante el que, por nota, los futuros profesionales elegirán su área de especialidad.</p>  | <p>Habría áreas de especialidad muy demandadas y otras muy poco. Frustraría a los profesionales cuyo sueño haya sido siempre un área y tengan que elegir otra porque no han sacado la nota que necesitaban.<br/><br/>Además, tenemos un problema añadido con las lenguas de trabajo, pues sigue habiendo escasez de personal cualificado que maneje lenguas exóticas.</p>                   |

## 6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS, NUEVAS VÍAS DE INVESTIGACIÓN Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Tras haber analizado todo el cuerpo de nuestro trabajo y después de muchas horas de lectura relacionadas con el tema, queremos realizar una mirada introspectiva que nos permita también llevar a cabo una autocrítica y dar cabida a nuevas ideas que mejoren las que aquí se proponen o que sirvan a otros autores para tomar el relevo.

Los resultados nos llevan, como no podía ser de otra forma, a establecer propuestas basadas en una reestructuración interna tanto del planteamiento formativo como de la realidad del mercado laboral. Estos resultados implican movimientos y permutas para las que se necesita que el Estado reconozca nuestro papel; hecho que, a su vez, supone que se destinen fondos para apoyar nuestra causa. Por ello, el primer frente con el que se topan nuestras propuestas es el económico.

Por otro lado, el modelo que hemos propuesto ha sido un modelo que busca responder a las hipótesis barajadas; pero que actualmente, puede incluso tildarse de utópico. Somos

consientes de que la elaboración de un sistema TeIR implicaría, primero, que se contase con los expertos necesarios para servir de tutores y, segundo, que se gozara de la representación a nivel nacional suficiente para que este sistema fuese realmente rentable.

Además, en este estudio se proponen las bases teóricas para garantizar que se respetan (al menos) los puntos deontológicos que son clave para no vulnerar los derechos de cualquier persona que necesite una cobertura lingüística o cultural. Sin embargo, sería interesante que se estudiaran estas propuestas desde un punto de vista práctico (entrevistas, cálculos, estadísticas, aplicación, etc.) o que se destinase toda una línea de investigación al desarrollo de cualquiera de ellas.

También consideramos importante que, además de redactar el código deontológico (tomando, como base, la propuesta que aquí se ha efectuado), participen en nuevas cláusulas aquellos profesionales que actualmente ejercen en las subespecialidades de nuestra carrera. De esa forma, se podrían sentar las bases de nuevos artículos que incluyesen elementos éticos que, bajo su punto de vista, no deben ser descuidados y que por desconocimiento, nosotros no hemos incluido.

Como nuevas vías de investigación, creemos que cualquiera de las propuestas que aquí hemos planteado de forma teórica, pueden constituir una línea completa si alguien quiere desarrollarlas más en profundidad y de forma práctica. Hacemos especial hincapié en la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes para todos y no solo para los que ejercen en entornos jurídicos y judiciales. También hacemos hincapié en que se estudie la posibilidad de reestructurar parte del entramado formativo para que se orienten los estudios a la realidad del mercado y no se siga perpetuando la designación *ad hoc* de personal sin cualificación alguna. Por último, nos gustaría destacar que orientar cualquier nueva vía de investigación desde el punto de vista de la deontología permite al lector sentirse incluido (pues dicha deontología apela directamente a una ética colectiva y unificadora). Por ello, abandonar el planteamiento moral de cualquiera de nuestras propuestas podría suponer la pérdida de consistencia a la hora de plantearlas (ya que el lector puede no sentirse del todo representado en lo que se denuncia y en lo que se defiende).

Para terminar y retomando nuevamente lo dicho hasta ahora, simplemente queremos recalcar otra vez que la limitación principal del presente estudio de investigación es que, por cuestiones de extensión, no podemos abordar su consistencia práctica. Sin embargo y aún siendo conscientes de que el dinero es el principal enemigo de cualquier cambio, no debemos perpetuar una vulneración constante de un derecho básico que debe ser defendido y mantenido por personal cualificado, cohesionado y a la altura de unas circunstancias de mercado cambiantes. Por ello, animamos a futuros investigadores a que retomem nuestras propuestas, mitiguen nuestros errores y amplíen, en base a su conocimiento, aquello que consideren que puede ser aplicado de forma

inmediata con el fin de que traductores e intérpretes gocen del reconocimiento estatal, institucional, social y político que se merecen.

## 7. CONCLUSIONES

Como colofón de la presente investigación, cuyo eje axial es la ética y a la deontología de la práctica profesional del traductor e intérprete, recopilaremos en las páginas siguientes las principales conclusiones a las que hemos llegado en el transcurso de la elaboración del presente estudio. Para ello y con el fin de realizar un barrido sintético y conciso de nuestras propuestas y de nuestros resultados, nos serviremos de las tres hipótesis y de los objetivos que expusimos al inicio (punto 2, objetivos e hipótesis). Asimismo y con el propósito de que el lector acceda de forma más sencilla al contenido del cuerpo de la investigación, presentaremos las conclusiones mediante apartados o epígrafes que responden a dichas hipótesis y que facilitan la visualización y la ubicación del contenido.

### EN LO RELATIVO A LA NECESIDAD DE UN CÓDIGO DEONTOLÓGICO COMPLETO E INCLUSIVO

- La profesión del traductor e intérprete, ya se desarrolle su ejercicio en entornos más privados o en Instituciones y Servicios Públicos, responde a un mercado cambiante que exige una gran capacidad de adaptación y permite, en mayor o menor medida, que se vulneren con más facilidad ciertos preceptos éticos tanto del profesional como hacia el profesional.
- Al no existir un entramado u organismo que homogenice el ejercicio de la profesión en cualquier ámbito de especialidad (como un colegio), han proliferado las asociaciones u organizaciones que amparan a los expertos de un determinado sector; sin embargo, esto fomenta, en algunos casos, la escisión del colectivo y el predominio de unos desempeños profesionales frente a otros.
- Tomar como referencia la ética y la deontología permite apelar a una conciencia colectiva. Además y dado que nuestro ordenamiento jurídico no ha terminado de cumplir con lo estipulado en la Directiva europea 2010/64/UE, transpuesta mediante la LO 5/2015 a nuestro ordenamiento jurídico, hemos concluido que es necesaria una regulación fehaciente e inclusiva del sector que sea más rápida que la modificación de la legislación, que penalice las malas praxis y que reconozca las buenas.
- Por todo lo anterior, la propuesta principal del presente estudio para apoyar la primera hipótesis barajada es la creación (teórica) de los pilares para la elaboración de un código deontológico completo e inclusivo basado en el *Código de deontología médica*, por ser esta última una profesión que goza de reconocimiento social y estatal que tanto persigue el colectivo de traductores e intérpretes en España. Para llevarla a cabo, hemos propuesto un índice nuevo y hemos desarrollado sus bases. Sin embargo,

animamos a que se plantee su desarrollo completo y su aplicación práctica como una futura línea de investigación inmediata.

#### EN LO RELATIVO A LA NECESIDAD DE QUE SE RECONOZCA LA FIGURA DEL TRADUCTOR E INTÉRPRETE

- La necesidad de perfiles profesionales de calidad en el seno de la traducción y de la interpretación para responder a un mercado que cada vez demanda más los servicios de profesionales de la lengua y de la mediación se ha disparado. Sin embargo, el desconocimiento de la profesión y, por consiguiente, de la necesidad de que quienes la ejercen cuenten con el amparo necesario siguen constituyendo uno de los principales problemas de la traducción e interpretación en nuestro país.
- La creación de un entramado colegial inclusivo y no solo orientado a la regulación del ejercicio de los traductores e intérpretes jurídicos y judiciales pondría fin, primero, a las diferencias interprofesionales y, segundo, a las carencias de nuestra legislación en materia de traducción e interpretación.
- Por lo anterior y con el fin de garantizar un reconocimiento mayor de la figura del traductor e intérprete, hemos analizado la Ley 2/1974 sobre Colegios Profesionales; hemos expuesto las carencias a las que pondría fin su aplicación en el ejercicio profesional del traductor o del intérprete (sea cual sea su especialidad); hemos ofrecido los primeros pasos (basados en la ética y en la deontología) para la creación de un entramado colegial inclusivo y, finalmente, hemos elaborado las bases para la creación de unos Estatutos generales complementarios a la propuesta del Código deontológico.
- Nuestras propuestas de Estatutos generales y de Código deontológico han sido elaboradas con el fin de servir de punto de partida para la constitución del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes, ya que todo entramado colegial debe contar con su comisión deontológica y con sus bases estatutarias.

#### EN LO RELATIVO A LA PERPETUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y A LA DEVALUACIÓN DEL MERCADO

- El panorama actual que se vive en el seno de algunas especialidades de la traducción y de la interpretación es, cuando menos, mejorable. La complejidad de las tareas y la necesidad de una formación constante que responda a la rauda variabilidad del mercado fomenta que, debido a que no existe un entramado que regule la profesión, se produzca una devaluación.
- Somos conscientes de que nuestra propuesta de bases para la elaboración de un Código deontológico y su futura aplicación no serían posibles sin un entramado colegial que respalde dicho código. Por ello y tras haber respondido a la segunda

hipótesis con la viabilidad de la creación de un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes que englobe a todos los profesionales, hemos querido dedicar las últimas páginas de nuestra investigación a proponer alternativas previas y posteriores a la colegiación.

- Para responder a esta última hipótesis, relativa a la perpetuación de la situación actual y a las implicaciones en nuestro sector, hemos analizado los puntos a favor y en contra de la creación de un máster habilitante que regule, al menos, el ejercicio de la profesión en entornos legales y sanitarios, ya que son estos entornos los que se tienen en cuenta a la hora de defender la necesidad de un colegio profesional. Esta propuesta permitiría iniciar, cuanto antes, una medida de cambio que concediera a la comunidad investigadora más tiempo para la aplicación y el análisis de la viabilidad del resto de propuestas.
- Una vez puestas en marcha las posibles soluciones que hemos ofrecido, hemos incluido una alternativa posterior al establecimiento del Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes. Esta alternativa consiste en la creación de un entramado TellR (Traductor e Intérprete Interino Residente) basado en el modelo MIR (Médico Interino Residente) que permite a los sanitarios formarse de forma minuciosa en su área de especialidad.
- Las dos propuestas finales (máster habilitante y entramado TellR) podrían, además, constituir futuras líneas de investigación en las que se abordasen, de manera más meditada, los aspectos a favor y en contra que en el presente estudio hemos analizado y redactado. No obstante, consideramos que el modelo TellR es, a corto plazo, poco viable. Por ello, concluimos que, si se desea emprender esta última vía, antes deben ponerse en marcha las anteriores.

Finalmente y haciéndonos eco de los objetivos de nuestro estudio, por el que se busca dar las claves para homogenizar al colectivo de traductores e intérpretes desde un punto de vista ético y deontológico, concluimos que el orden a seguir para que la presente investigación cumpla con su cometido sería el siguiente: redacción de un Código deontológico de traductores e intérpretes que encuentre su base en nuestra propuesta y que pueda complementarse con las aportaciones que emanen de las distintas áreas de especialidad (ya sea por parte de sus profesionales o de las asociaciones que los respaldan), la aplicación de los Estatutos generales que hemos redactado para la creación de un entramado colegial (Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes) que sea inclusivo y que regule la profesión en todos sus sectores y, finalmente, el estudio de las propuestas previas y posteriores para poner fin a las carencias del colectivo en la actualidad y mejorar, así, la calidad de su desempeño en un futuro.



## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Ait Saadi, Z. (2018). *Traducir e interpretar: la ética por delante*. Universidad Internacional de Valencia. Recuperado de <https://www.universidadviu.es/traducir-e-interpretar-la-etica-por-delante/>
- Abogacía Española. (2019). *Código Deontológico de la Abogacía Española*. Recuperado de <https://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2019/05/Codigo-Deontologico-2019.pdf>
- ANECA. (s.f.). *Libro blanco, título de grado en traducción e interpretación*. Recuperado de [https://www.ehu.eus/documents/1690128/1704927/libro\\_blanco\\_Traduccion\\_Interpretacion\\_ANECA.pdf](https://www.ehu.eus/documents/1690128/1704927/libro_blanco_Traduccion_Interpretacion_ANECA.pdf)
- APTIJ. (2016). *La Fédération Internationale des Traducteurs (FIT) avala la queja presentada por la APTIJ ante el Defensor del Pueblo*. Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados. Recuperado de <http://www.aptij.es/index.php?l=es&s=n&c=69>
- APTIJ. (s.f.). *Código deontológico para intérpretes y traductores judiciales y jurados*. Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados. Recuperado de <http://www.aptij.es/index.php?l=es&s=ed>
- Arango, J. et al. (2018). Introducción: inmigración y asilo, en el centro de la política. *Anuario CIDOB de la Inmigración 2018*, 14-26. doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2018.14
- Arcos Álvarez, L. (2016). Antología de la Legislación sobre la Traducción y la Interpretación en Contextos Jurídicos con Aplicación en España. *FITISPos International Journal*, 3, 15-27. Recuperado de [http://www3.uah.es/fitispos\\_ij/OJS/ojs-2.4.5/index.php/fitispos/article/view/97](http://www3.uah.es/fitispos_ij/OJS/ojs-2.4.5/index.php/fitispos/article/view/97)
- Arcos Álvarez, L. (2017). Adaptación a la nueva realidad sociocultural en España: propuestas para la mejora de la asistencia en traducción e interpretación jurídica en los Servicios Públicos. *FITISPos*, 4, 162-173. Recuperado de [http://www3.uah.es/fitispos\\_ij/OJS/ojs-2.4.5/index.php/fitispos/article/view/156](http://www3.uah.es/fitispos_ij/OJS/ojs-2.4.5/index.php/fitispos/article/view/156)
- Aritz Colmenarejo, M. J. (2018). *Traducción, interpretación e información para la tutela judicial efectiva en el proceso penal*. Valencia, España: Tirant To Blanch

- ASETRAD. (s.f.). *Código deontológico*. Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes. Recuperado de <https://asetrad.org/la-asociacion/codigo-deontologico>
- AUnETI (2018). *Intérpretes alertan sobre el peligro de transponer incorrectamente la Directiva/2010/64/UE sobre interpretación y traducción en los procesos penales*. Asociación de Universidades del Estado Español con Titulaciones Oficiales de Traducción e Interpretación. Recuperado de <http://auneti.org/interpretes-alertan-peligro-transponer-incorrectamente-la-directiva-2010-64-ue-interpretacion-traducion-los-procesos-penales>
- Bauxali-Olmos, L. (2014). Redescubriendo los códigos de conducta para la ISP médica: cultura, dilemas y papel profesional. *Panace@*, 15(40), 198-217. Recuperado de [https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n40\\_tribuna\\_Bauxali-Olmos.pdf](https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n40_tribuna_Bauxali-Olmos.pdf)
- Bauxali-Olmos, L. (2017). Ethics codes as tools for change in public service interpreting: symbolic, social and cultural dimensions. *The Journal of Specialised Translation*, 28, 250-272.
- Bertasiute, V. (2015). *Análisis comparativo de los códigos deontológicos en España, Lituania y el Reino Unido*. (Trabajo fin de Máster). Universidad de Alcalá de Henares, España. Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23801/TFM.%20Vaiva%20Bertasiute%28p%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BOE (1882). Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1882/BOE-A-1882-6036-consolidado.pdf>
- BOE. (1974). Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1974-289>
- BOE. (2015). Ley Orgánica 5/2015 de 27 de abril, por la que se modifican la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para transponer la Directiva 2010/64/UE, de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales y la Directiva 2012/13/UE, de 22 de mayo de 2012, relativa al derecho a la información en los procesos penales. Recuperado de [https://boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4605](https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4605)
- BOE. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

- CEAR. (2017). *Informe 2017, las personas refugiadas en España y Europa*. Comisión Española de ayuda al Refugiado. Recuperado de <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/06/Informe-Anual-CEAR-2017.pdf>
- CEAR. (2018). *Informe 2018, las personas refugiadas en España y Europa*. Comisión Española de ayuda al Refugiado. Recuperado de <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2018/06/Informe-CEAR-2018.pdf>
- Cedillo Corrochano, C. (2016). Análisis de la presencia mediática de la TISP en España y de su posible profesionalización. *FITISPos international journal*, 3, 164-173.
- Cedillo Corrochano, C. y Valero-Garcés, C. (2014). Ética, TISP y redes sociales. Un estudio de caso. En Carmen Valero-Garcés (Ed.), *(Re)Considerando ética e ideología en situaciones de conflicto/ (Re)Visiting Ethics and Ideology in Situations of Conflict* (pp. 187-194). Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.
- Cerrato Rodríguez, B. (2017). La traducción como mediación intercultural en Najat El Hachmi. En Carmen Valero Garcés y Carmen Pena Díaz (Eds.), *Superando los límites en traducción e interpretación* (pp. 64-69). Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.
- Chitrakar, R. (2014). Interpretar en situaciones bélicas y posbélicas. En Carmen Valero-Garcés (Ed.), *(Re)Considerando ética e ideología en situaciones de conflicto/(Re)Visiting Ethics and Ideology in Situations of Conflict* (pp. 79-85). Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.
- CGCOM. (s.f.). *Código de deontología médica, guía de ética médica*. Recuperado de [https://www.cgcom.es/sites/default/files/codigo\\_deontologia\\_medica.pdf](https://www.cgcom.es/sites/default/files/codigo_deontologia_medica.pdf)
- CGCOM. (s.f.). *Estatutos Generales de la Organización Médica Colegial*. Recuperado de <https://www.cgcom.es/omc>
- Bucurenciu, S., Sorin, A. y Vitalaru, B. La figura del traductor/intérprete tras la Directiva 2010/64/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y traducción en los procesos penales. Dificultades, retos, propuestas de formación y mejoras de la regulación. En Carmen Valero-Garcés (Ed.), *(Re)Considerando ética e ideología en situaciones de conflicto/(Re)Visiting Ethics and Ideology in Situations of Conflict* (pp. 334-349). Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.

- Drugan, J. y Tipton, R. (2017). Translation, ethics and social responsibility. *The Translator*, 23(2), 119-125. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13556509.2017.1327008?scroll=top&needAccess=true>
- El Hasnaoui Ahmed, Z. (2005). Retos y técnicas en la mediación cultural. En *Traducción como mediación entre lenguas y culturas* (pp. 83-89). Alcalá de Henares: Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá
- EUR-Lex. (2012). Directiva 2012/13/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, relativa al derecho a la información en los procesos penales. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A32012L0013>
- EUR-Lex. (2010). Directiva 2010/64/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32010L0064>
- Gil Sanromán, I. y García Cantón, S. (2015). El futuro de la traducción jurada propuesta: el Colegio Profesional de Traductores-intérpretes jurados. *Miscelánea Comillas*, 73, 447-462.
- Lázaro Gutiérrez, R. y Tejero González, J. M. (2017) Interculturalidad y mediación intercultural en el ámbito sanitario. Descripción de la implementación de un programa de mediación intercultural en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. *Panace@*, XVIII(46), 97-107. Recuperado de [https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n46\\_tribuna-RLazaroJMTejero.pdf](https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n46_tribuna-RLazaroJMTejero.pdf)
- MAEC. (2019). *Exámenes Traductor-Intérprete Jurado*. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Recuperado de <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/ServiciosAlCiudadano/OportunidadesProfesionalesFormacion/OportunidadesProfesionales/traduccioninterpretacion/Paginas/Examen.aspx>
- Nevado Llopis, A. El proceso de enseñanza/aprendizaje de los principios éticos en las materias universitarias de traducción e interpretación en los servicios públicos. En Carmen Valero-Garcés (Ed.), *(Re)Considerando ética e ideología en situaciones de conflicto/ (Re)Visiting Ethics and Ideology in Situations of Conflict* (pp. 251-263). Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.

- Pérez Estevan, E. (2017). El papel del intérprete en las comunicaciones sociales en el contexto de asilo y refugio. *FITISPos*, 4, 174-182.
- Perrino Pérez, A. (2015). Análisis de la Ley Orgánica 5/2015, de 27 de abril, por la que se modifica la Ley de Enjuiciamiento Criminal en materia de traducción, interpretación y derecho a la información en los procesos penales. *El derecho*. Recuperado de <https://elderecho.com/perrino-perez>
- RAE. (2019). *ético, ca.* Real Academia Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=H3y8ljj|H3yay0R>
- RAE. (2019). *deontología.* Real Academia Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=CESMXhy>
- RITAP. (2019). *Traducción Institucional*. Red de Intérpretes y Traductores de la Administración Pública. Recuperado de <http://www.ritap.es/traduccion-institucional/>
- Rojo Chacón, A. (2015). La transposición al derecho nacional de la Directiva europea 2010/64/UE en España, Francia, Bélgica y Luxemburgo: 'lost in transposition'. *FITISPos*, 2, 94-109. Recuperado de [http://www3.uah.es/fitispos\\_ij/OJS/ojs2.4.5/index.php/fitispos/article/view/40](http://www3.uah.es/fitispos_ij/OJS/ojs2.4.5/index.php/fitispos/article/view/40)
- Salvador Peña, M. (2016). Ética, en pocas palabras. *El Trujamán*. Recuperado de [https://cvc.cervantes.es/trujaman/anteriores/septiembre\\_16/16092016.htm](https://cvc.cervantes.es/trujaman/anteriores/septiembre_16/16092016.htm)
- Sánchez-Reyes Peñamaría, S. y Martín Casado, M. (2005). Intérpretes profesionales e intérpretes 'ad hoc' en un entorno sanitario. En *Traducción como mediación entre lenguas y culturas* (pp. 139-146). Alcalá de Henares: Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá
- Sancho Durán, J. (2017). El «inminente» registro oficial de traductores e intérpretes judiciales. *La linterna del traductor*, 14, 46-56. Recuperado de <http://www.lalinternadeltraductor.org/n14/registro-traductores-interpret.es.html>
- Sanz-Moreno, R. (2017). Dilemas éticos en interpretación sanitaria. El médico entra en el aula. *Panace@*, XVII(46), 114-122. Recuperado de [https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n46\\_tribuna-RSanz-Moreno.pdf](https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n46_tribuna-RSanz-Moreno.pdf)

- Valero-Garcés, Carmen y Vitalaru, Bianca (2014). Ética e ideología en TISP en situaciones de conflicto en el siglo XXI. A modo de introducción. En Carmen Valero-Garcés (Ed.), *(Re)Considerando ética e ideología en situaciones de conflicto/ (Re)Visiting Ethics and Ideology in Situations of Conflict* (pp. 7-12). Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá
- Vigier Moreno, F. J. (2014). De la necesidad de un código deontológico para Traductores-Intérpretes Jurados. En Carmen Valero-Garcés (Ed.), *(Re)Considerando ética e ideología en situaciones de conflicto/ (Re)Visiting Ethics and Ideology in Situations of Conflict* (pp. 360-365). Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.
- Yuste, S. y Monzó, E. (2016). *Deontología para la traducción. Análisis, comparación y discusión de los códigos deontológicos de ASETRAD, CBTI e ITIA* (Trabajo fin de grado). Universidad Jaume I, Castellón. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/161726>